AMORIM

Corticeira Amorim, S.G.P.S., S.A.

Plano para a Igualdade 2027



AMORIM

Índice

1. Introdução **3**

2. Contexto na Corticeira Amorim **5**

3. Corticeira Amorim em números **7**

4. Diagnóstico e eixos prioritários de intervenção **9**
a) Diagnóstico 9
b) Eixos prioritários de intervenção 9
- Dimensão: Estratégia, Missão e Valores 9
- Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego 9
- Dimensão: Formação inicial e contínua 10
- Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho 10
- Dimensão: Proteção na parentalidade 11
- Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal 11
- Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho 11

c) Meios e Recursos 12

5. Plano para a Igualdade **14**

1. Introdução

A igualdade de género constitui um dos pilares fundamentais do desenvolvimento sustentável, da competitividade empresarial e da criação de valor de longo prazo. Mais do que um princípio de justiça social ou uma exigência legal, representa uma condição essencial para que as organizações possam beneficiar plenamente do potencial humano disponível, reforçar a sua capacidade de inovação, aumentar a qualidade da tomada de decisão e responder de forma mais eficaz aos desafios económicos, sociais e tecnológicos que caracterizam o mundo contemporâneo.

Nas últimas décadas, registaram-se progressos significativos em matéria de igualdade de género a nível global. Contudo, os dados mais recentes demonstram que esse progresso permanece desigual e insuficientemente rápido. Segundo o World Economic Forum (WEF), continuamos a falar de cerca de 120 anos para alcançar a paridade plena, ao ritmo atual, e as análises mais recentes confirmam que as maiores disparidades continuam a verificar-se nas dimensões da **participação económica e do acesso ao poder e à tomada de decisão.**

Esta realidade evidencia que a igualdade de género continua a representar um dos grandes desafios estruturais das sociedades contemporâneas. Apesar do aumento dos níveis de qualificação académica das mulheres e da sua crescente integração no mercado de trabalho, persistem diferenças relevantes ao nível da progressão profissional, da representação em cargos de liderança, da remuneração, da participação em áreas técnicas e de STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) e da distribuição das responsabilidades familiares e de cuidado.

Na União Europeia, a igualdade de género continua a assumir uma relevância crescente enquanto prioridade estratégica de desenvolvimento económico e social. O European Institute for Gender Equality (EIGE) tem vindo a demonstrar que os países europeus que apresentam melhores resultados em termos de igualdade são também aqueles que evidenciam maiores níveis de participação económica, competitividade, inovação e qualidade institucional. O índice europeu de igualdade de género continua, contudo, a identificar o acesso ao poder e à representação nos processos de decisão como uma das áreas onde subsistem maiores desafios. Portugal, apesar da evolução positiva registada nos últimos anos, continua a apresentar uma diferença significativa entre a participação das mulheres no emprego (49% do mercado de trabalho) e a sua muito menos expressiva representação em posições de liderança e influência organizacional.

Para além de apresentar uma das taxas mais elevadas de participação feminina no mercado de trabalho da União Europeia, Portugal tem registado progressos relevantes na educação e qualificação das mulheres. Ainda assim, persistem desafios importantes em matéria de igualdade remuneratória, presença feminina em cargos de direção e gestão, representação em áreas técnicas e tecnológicas e eliminação de barreiras que condicionam uma participação plenamente equilibrada na vida profissional.

A análise dos indicadores mais recentes demonstra que os desafios da igualdade de género assumem particular relevância nos contextos industriais. Em Portugal, as mulheres representam cerca de um terço do emprego no setor secundário e permanecem sub-representadas em várias profissões técnicas, industriais e de engenharia. Apesar da evolução positiva nas qualificações em áreas STEM — onde cerca de 36,5% dos novos graduados são mulheres —, a presença feminina nas Tecnologias de Informação continua limitada, representando apenas cerca de 20% das qualificações anuais. Neste contexto, a transição da qualificação para a liderança, da entrada para a progressão e da participação para a influência permanece um dos principais desafios das empresas que procuram construir organizações verdadeiramente inclusivas e sustentáveis.

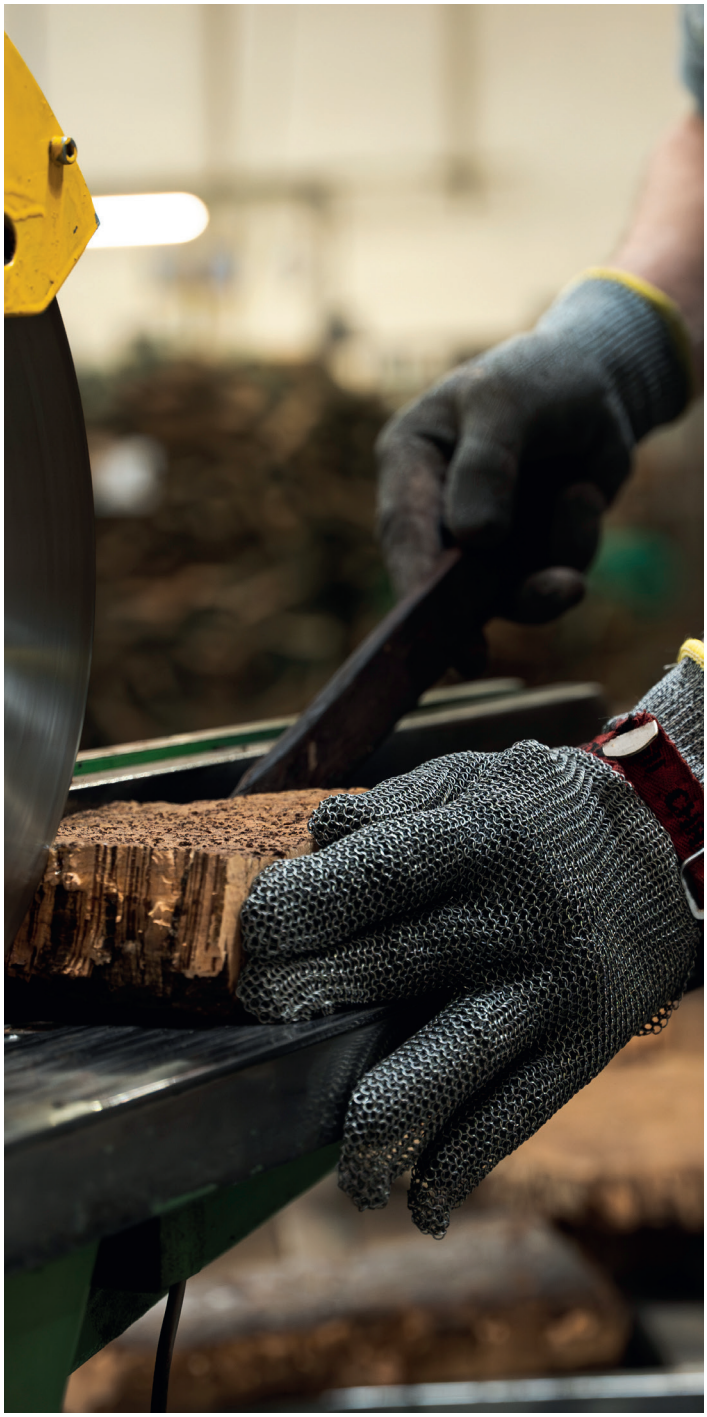
É precisamente neste contexto que as organizações são chamadas a desempenhar um papel ativo na transformação das suas práticas, culturas e sistemas de gestão. As empresas têm hoje uma responsabilidade acrescida na promoção de ambientes de trabalho assentes na igualdade de oportunidades, na valorização da diversidade, na eliminação de preconceitos inconscientes e na criação de condições que permitam o desenvolvimento e a realização profissional de todas as pessoas, independentemente do seu género.

As principais entidades internacionais dedicadas à promoção da igualdade, incluindo o Women's Empowerment Principles (WEP), as Nações Unidas, a Organização Internacional do Trabalho e o EIGE, convergem numa mensagem clara: a igualdade de género não é apenas um objetivo social; é também um fator essencial de desempenho organizacional. Organizações que promovem equipas diversificadas e inclusivas tendem a apresentar melhores resultados em termos de inovação, capacidade de adaptação, atração e retenção de talento, reputação corporativa e sustentabilidade do negócio.

Esta visão encontra-se hoje refletida nas expectativas de investidores, clientes, reguladores e trabalhadores e trabalhadoras. A crescente relevância dos fatores ESG (*Environmental, Social and Governance*) veio reforçar a necessidade de as organizações incorporarem indicadores de igualdade e diversidade nos seus sistemas de governação, gestão de talento e relato de

sustentabilidade. Paralelamente, novos enquadramentos regulatórios europeus, nomeadamente no âmbito da transparência salarial, da representação equilibrada nos órgãos de administração e dos requisitos de reporte de sustentabilidade, reforçam a necessidade de uma atuação estruturada, mensurável e orientada para resultados.

Num contexto profundamente marcado pela transformação digital, pela transição climática, pela evolução demográfica e pela crescente valorização dos fatores ESG por parte dos diferentes *stakeholders*, a igualdade de género assume-se como um indicador de maturidade organizacional, de qualidade da governação e de sustentabilidade empresarial. A sua promoção exige compromisso visível da liderança, objetivos claros, monitorização regular dos resultados e uma integração efetiva nos processos de decisão.



A IGUALDADE DE GÉNERO NÃO É APENAS UMA META A ATINGIR. É UMA CONDIÇÃO ESSENCIAL PARA LIBERTAR O POTENCIAL DAS PESSOAS, FORTALECER A COMPETITIVIDADE DA ORGANIZAÇÃO E ASSEGURAR A CRIAÇÃO DE VALOR SUSTENTÁVEL PARA AS GERAÇÕES FUTURAS.

2. Contexto na Corticeira Amorim

Na Corticeira Amorim, a promoção da igualdade de género integra uma visão abrangente de desenvolvimento sustentável das pessoas, dos negócios e das comunidades. O tema encontra-se enquadrado na estratégia corporativa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença e constitui uma componente relevante do Pilar Social da estratégia ESG da Empresa, beneficiando igualmente de um modelo de governação específico e de uma abordagem cada vez mais integrada nos processos de gestão. A Empresa tem uma abordagem estruturada, suportada por políticas, objetivos, indicadores de acompanhamento e planos de ação específicos.

A implementação de sucessivos Planos para a Igualdade ao longo destes últimos anos, a monitorização de indicadores de género, a realização de diagnósticos organizacionais, a adoção de políticas específicas e a sensibilização contínua das suas lideranças e equipas têm contribuído enormemente para a consciencialização interna, para melhorar o conhecimento sobre os principais desafios existentes e criar condições para uma evolução sustentada e consistente.

A Corticeira Amorim assume a igualdade de género como uma prioridade estratégica para fortalecer a inovação, a resiliência e a criação de valor sustentável. O Plano para a Igualdade 2027 concretiza esta visão no âmbito do Programa Sustentável por natureza, através de objetivos, ações e indicadores que promovem uma participação equilibrada de mulheres e homens na Organização, com especial enfoque na representatividade feminina e no seu acesso a funções de liderança.

No domínio social do Programa Sustentável por natureza, a Empresa acompanha cinco áreas — **Relações Laborais, Emprego, Gestão do Talento e Segurança, Saúde e Bem-Estar** — suportadas por planos de ação específicos visando o atingimento de metas transversais de curto e médio prazo. Entre as áreas prioritárias de intervenção destacam-se a percentagem de mulheres trabalhadoras, a percentagem de mulheres em cargos de chefia, o acesso à formação e a segurança no trabalho, monitorizando os indicadores associados que, de forma objetiva, permitem avaliar a efetiva evolução da igualdade de género, do desenvolvimento de competências e das condições de trabalho.

Programa Sustentável por natureza				**Metas**					
(perímetro sustentabilidade)				**(perímetro targets sustentabilidade |* perímetro sustentabilidade)**					
Pilar	Subtópicos materiais	Objetivo 2030	Meta 2030	Plano 2025-2027 (ano base 2024) Meta 2027	Plano 2020-2030 (ano base 2024) Ambição 2030	Unidade de medida	Direção esperada	Ano de reporte 2025	Evolução ano de reporte vs meta 2025-2027
Relações laborais, emprego e DEI (ODS 5, 8)	Segurança do Emprego	Criar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, garantir igualdade de oportunidades e remuneração justa, e adotar políticas que eliminem a discriminação e o assédio no local de trabalho	Garantir a igualdade de acesso a oportunidades	27% mulheres em cargos de chefia/2025		%	↑	26,1%	*Watch*
	Salários adequados		Acabar com todas as formas de discriminação	27% mulheres trabalhadoras/2025		%	↑	27,9%	*Ahead of target*
	Diálogo social, liberdade de associação e negociação coletiva		Proteger os direitos do trabalho		33,3% mulheres em cargos de chefia/2030	%	↑	26,1%	*On track*
	Equilíbrio entre a vida profissional e privada				33,3% mulheres trabalhadoras/2030	%	↑	27,9%	*On track*
	Igualdade de género e igualdade de remuneração por trabalho de igual valor								
	Emprego e inclusão de pessoas com deficiência								
	Diversidade								
	Privacidade								

Programa Sustentável por natureza				Metas					
(perímetro sustentabilidade)				(perímetro targets sustentabilidade |* perímetro sustentabilidade)					
Pilar	Subtópicos materiais	Objetivo 2030	Meta 2030	Plano 2025-2027 (ano base 2024) Meta 2027	Plano 2020-2030 (ano base 2024) Ambição 2030	Unidade de medida	Direção esperada	Ano de reporte 2025	Evolução ano de reporte vs meta 2025-2027
Gestão do talento (ODS 4)	Capital Humano	Fomentar a formação e o desenvolvimento pessoal e profissional para os trabalhadores e as trabalhadoras	Assegurar a formação para todos e todas	95% trabalhadores e trabalhadoras/2027		%	↑	97,1%	*Ahead of target*
	Formação e desenvolvimento de competências		Valorizar práticas de aprendizagem, evolução, reconhecimento e compensação baseadas no mérito e livre de julgamentos		100% trabalhadores e trabalhadoras/2030	%	↑	97,1%	*On track*
Segurança, saúde e bem-estar (ODS 3, 8)	Saúde e segurança	Assegurar a segurança, a saúde e o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores e das trabalhadoras, promovendo ambientes de trabalho adequados	Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores e trabalhadoras	-20% índice de frequência de acidentes de trabalho passíveis de registo/2024-2030		%	↓	25%	*On track*
				7,5 índice de frequência de acidentes de trabalho passíveis de registo/2025		nº	↓	4,7	*Ahead of target*
			Facultar acesso a serviços de saúde essenciais de qualidade		ZERO acidentes de trabalho passíveis de registo	nº	↓	25	*On track*
			Reduzir o número de acidentes de trabalho						

Em termos concretos, o compromisso da Corticeira Amorim com a igualdade de género encontra enquadramento na Política de Diversidade da Organização e concretiza-se em iniciativas orientadas para reforçar a representatividade feminina, assegurar igualdade de oportunidades no desenvolvimento e progressão profissional, promover uma cultura inclusiva e acompanhar, de forma sistemática, indicadores relevantes, designadamente a participação das mulheres em cargos de chefia.

A Política de Recursos Humanos, que orienta as práticas de gestão de pessoas da Empresa, estabelece princípios e procedimentos destinados a garantir a igualdade entre homens e mulheres, prevenindo qualquer forma de discriminação ou tratamento diferenciado em função do género. Neste âmbito, a Corticeira Amorim adota políticas e práticas que promovem a igualdade de género, incluindo uma política de remuneração justa, assente na igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, e o acesso equitativo à progressão na carreira e a oportunidades de desenvolvimento, independentemente do género, origem, idade ou outras características pessoais.

A Empresa não admite qualquer forma de assédio ou discriminação nos processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remuneração, acesso à formação, promoção ou cessação da relação laboral. Os trabalhadores e trabalhadoras são incentivados a denunciar eventuais situações de assédio ou discriminação, de modo a permitir o respetivo esclarecimento, a abertura de inquérito quando aplicável e a adoção das medidas adequadas.

A existência de uma estrutura de governação específica para a igualdade de género evidencia a relevância estratégica deste tema para a Corticeira Amorim. Neste âmbito, destaca-se o papel do **Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão,** que reúne representantes das áreas de Recursos Humanos, Sustentabilidade, *Corporate Governance, Legal & Compliance* e Comunicação Corporativa, e é responsável pela proposta e desenvolvimento do programa de diversidade, igualdade e inclusão.

Complementarmente, a **Comissão de ESG,** que assessora o Conselho de Administração, acompanha regularmente a evolução dos indicadores sociais e das iniciativas associadas à igualdade de género, diversidade e inclusão, promovendo o seu alinhamento com a estratégia global da Organização e com os compromissos assumidos perante os diferentes *stakeholders*.

Ao nível da representação nos órgãos de governo, à data de **31 de dezembro de 2025,** o Conselho de Administração da Corticeira Amorim é composto por onze administradores, quatro dos quais são mulheres (36,4%).

3. A Corticeira Amorim em números

A análise que se segue apresenta os principais indicadores de acompanhamento da igualdade de género na Corticeira Amorim, com enfoque na representatividade feminina, na presença de mulheres em cargos de chefia, no acesso à formação e na evolução da disparidade salarial. Estes indicadores permitem avaliar a evolução registada, identificar áreas de melhoria e orientar a definição de medidas que contribuam para uma participação mais equilibrada de mulheres e homens na Organização.

a. INDICADORES DE REPRESENTATIVIDADE

1. Número de trabalhadores e trabalhadoras distribuídos por género e geografia

A Corticeira Amorim contava, no final de 2025, com 4 637 trabalhadores e trabalhadoras, em todo o mundo, com a distribuição constante na tabela seguinte:

Total de Trabalhadores e Trabalhadoras
(Contrato de efetividade permanente, a term certo e temporários)

Geografias	Masculino	Masculino (%)	Feminino	Feminino (%)	Total (nº)	Por geografia (%)
Portugal	2 293	71,2%	927	28,8%	3 220	69,4%
África do Sul	12	63,2%	7	36,8%	19	0,4%
Alemanha	93	72,1%	36	27,9%	129	2,8%
Argélia	23	71,9%	9	28,1%	32	0,7%
Austrália	15	71,4%	6	28,6%	21	0,5%
Chile	36	78,2%	10	21,7%	46	1,0%
Espanha	239	72,0%	93	28,0%	332	7,2%
EUA	82	55,0%	67	45,0%	149	3,2%
França	115	56,4%	89	43,6%	204	4,4%
Itália	137	57,8%	100	42,2%	237	5,1%
Marrocos	37	77,1%	11	22,9%	48	1,0%
Suécia	42	72,4%	16	27,6%	58	1,3%
Suíça	20	76,9%	6	23,1%	26	0,6%
Tunísia	59	80,8%	14	19,2%	73	1,6%
Outros	35	81,4%	8	18,6%	43	0,9%
Total 2025	3 237	69,8%	1 400	30,2%	**4 637**	**100,0%**
Total 2024	3 394	70,0%	1 455	30,0%	**4 849**	**100,0%**

O presente Plano para a Igualdade, bem como os dados apresentados nesta secção, incidem sobre a realidade da Corticeira Amorim em Portugal, território onde a Empresa e as suas participadas concentram uma parte significativa das suas operações e da sua força de trabalho.

Neste contexto, os objetivos estruturantes da Corticeira Amorim em matéria de diversidade de género centram-se no reforço da representatividade feminina, articulando a evolução da participação das mulheres com o seu acesso a funções de liderança.

A concretização destes objetivos exige uma abordagem integrada, orientada para uma evolução sustentada e equilibrada da participação feminina, tanto no efetivo total como nos cargos de chefia, em alinhamento com os princípios de igualdade de oportunidades, mérito e desenvolvimento inclusivo.

2. Número de trabalhadores e trabalhadoras distribuídos por categoria profissional (Portugal)

Trabalhadores e trabalhadoras por categoria profissional e género (Portugal)

Categoria profissional	Masculino	Masculino (%)	Feminino	Feminino (%)	Total
Administradores	17	81,0%	4	19,0%	**21**
Diretores	65	84,4%	12	15,6%	**77**
Chefes de departamento	56	52,8%	50	47,2%	**106**
Comerciais	32	59,3%	22	40,7%	**54**
Técnicos de suporte à gestão	143	56,1%	122	43,9%	**255**
Supervisores de equipa	114	82,6%	24	17,4%	**138**
Administrativos	89	45,4%	107	54,6%	**196**
Técnicos de manutenção, qualidade, logística	289	76,7%	88	23,3%	**377**
Operadores de produção	1 487	74,5%	509	25,5%	**1 996**
Total 2025	2 293	71,2%	927	28,8%	**3 220**
Total 2024	2 439	71,8%	958	28,2%	**3 397**

Os indicadores de representatividade evidenciam uma evolução positiva da participação feminina na Corticeira Amorim em Portugal: no final de 2025, as mulheres representavam 28,8% do efetivo, o valor mais elevado desde que é monitorizado sistematicamente na Empresa e próximo da realidade do setor industrial nacional, onde a presença feminina ronda os 30%, segundo a publicação da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) "Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2025".

Num setor tradicionalmente masculinizado, este resultado reforça a relevância de metas claras, monitorização contínua e atuação orientada para resultados.

É neste quadro de progressão, mas ainda a exigir ação, que a Corticeira Amorim assume metas paritárias no que se refere à representatividade das mulheres no conjunto da Organização e a ocupação de cargos de chefia, traduzindo um compromisso claro com a igualdade de género. Esta ambição assume particular relevância nas posições de liderança, tendo em conta a persistência de desequilíbrios de representação nestas funções.

A análise conjunta da presença feminina no efetivo total e em cargos de chefia permite, assim, avaliar a evolução da representatividade e as condições de acesso a funções de maior responsabilidade.

3. Número de Mulheres e Número de Mulheres em cargos de chefia (Portugal)

A Corticeira Amorim contava, no final de 2025, com 4 637 trabalhadores e trabalhadoras, em todo o mundo, com a distribuição constante na tabela seguinte:

Indicador	Unidade de medida	Direção esperada	Horizonte	Ano referência do programa 2020	Ano comparativo 2024	Ano de reporte 2025
Mulheres em cargos de chefia	%	↑	2020 - 2030	22,4%	26,1%	26,1%
Mulheres trabalhadoras	%	↑	2020 - 2030	24,1%	28,2%	28,8%

Desde 2020, a Corticeira Amorim tem registado uma evolução positiva da representatividade feminina, com um aumento de cerca de quatro pontos percentuais da presença de mulheres e de mulheres em cargos de chefia no conjunto da Organização até ao final de 2025.

O progresso confirma a relevância dos objetivos definidos e das ações implementadas, mas evidencia também a necessidade de uma atuação continuada, em particular no acesso das mulheres a cargos de chefia, cujo indicador era, no ano base 2020, menos favorável. Embora este indicador tenha vindo a evoluir, registou um abrandamento nos últimos anos, sobretudo em 2025, num contexto marcado pela reestruturação decorrente da fusão de três das cinco Unidades de Negócio da Corticeira Amorim, o que reforçou a importância de aprofundar a reflexão interna e de desenvolver ações mais eficazes para recuperar a trajetória positiva do indicador.

Neste contexto, a Corticeira Amorim mantém a meta definida e a determinação de reforçar, com as suas participadas, os respetivos planos de ação, mantendo o alinhamento e a proximidade dos objetivos de representatividade feminina no efetivo total e em cargos de chefia, sendo que, ao longo de 2026, têm vindo já a ser desenvolvidas iniciativas destinadas a acelerar a evolução deste indicador a médio prazo.

b. INDICADORES DE DISPARIDADE SALARIAL BASE *(GENDER PAY GAP)*

Os objetivos relativos à disparidade salarial abrangem outras áreas, nomeadamente no que se refere à igualdade remuneratória onde o objetivo é detetar e corrigir eventuais diferenças que resultem de vieses de género.

4. Diferença Percentual salário base Homens/Mulheres por categoria profissional (diferença percentual entre salário médio do Homem e salário médio da Mulher)

Gender pay gap

Por categoria profissional	Unidade de negócio	2025	2024
Diretores	%	10,5%	22,2%
Chefes de departamento	%	17,3%	24,9%
Comerciais	%	30,4%	28,5%
Técnicos de suporte à gestão	%	19,7%	14,9%
Supervisores de equipa	%	4,9%	10,5%
Administrativos	%	-4,2%	-5,8%
Técnicos de manutenção, qualidade, logística	%	0,3%	2,6%
Operação de produção	%	9,7%	8,9%
Por geografia			
Portugal	%	12,8%	10,7%
Resto do mundo	%	15,5%	12,3%
Disparidade salarial entre homens e mulheres total	**%**	**12,2%**	**10,1%**

A reestruturação decorrente da fusão de três Unidades de Negócio teve impacto na evolução das disparidades salariais entre géneros, refletindo dinâmicas diferenciadas entre categorias profissionais e áreas funcionais. A análise deste indicador exige, por isso, uma abordagem mais granular, suportada por dados robustos, sistemas de informação adequados e monitorização contínua. Em 2026, estão já em curso ações associadas à transposição da Diretiva da Transparência Salarial, que poderão implicar novos ajustamentos. Neste contexto, o diagnóstico, a qualidade da informação e a capacidade analítica constituem eixos prioritários do Plano para a Igualdade 2027.

c. FORMAÇÃO

5. Número médio de horas de formação/ano por Género

Em 2025, as horas médias de formação estabilizaram face aos anos anteriores, refletindo o contexto de reestruturação e a composição diferenciada dos grupos profissionais. A leitura deste indicador deve, por isso, considerar as variações por função, categoria e área de atividade.

A formação mantém-se um eixo central da estratégia de desenvolvimento da Corticeira Amorim. O reforço de competências é essencial para apoiar a adaptação das equipas, responder aos desafios organizacionais e tecnológicos e promover oportunidades de crescimento profissional mais equilibradas entre mulheres e homens.

Formação dos trabalhadores e trabalhadoras assalariados
2025

Categoria profissional	Mulheres (nº)	Média de horas de formação (nº)	Homens (nº)	Média de horas de formação (nº)	Total (nº)	Média de horas de formação (nº)
Administradores	136	19,4	133	4,0	269	6,7
Diretores	248	10,3	3 085	26,1	3 333	23,5
Chefes de departamento	3 884	50,4	3 746	35,7	7 630	41,9
Comerciais	1 229	12,7	1 813	12,2	3 042	12,4
Técnicos de suporte à gestão	8 604	64,2	11 399	60,6	20 003	62,1
Supervisores de equipa	1 027	27,7	3 886	24,6	4 913	25,2
Administrativos	3 770	19,4	1 575	13,4	5 345	17,1
Técnicos de manutenção, qualidade, logística	2 619	20,1	9 710	26,0	12 329	24,5
Operação de produção	8 431	13,7	24 852	13,9	33 283	13,9
Total	**29 947**	**22,8**	**60 198**	**19,9**	**90 145**	**20,8**

A avaliação da igualdade no acesso à formação deverá considerar não apenas o número médio de horas, mas também a taxa de participação, a natureza da formação e o acesso a programas de desenvolvimento e liderança, por género e categoria profissional.

4. Diagnóstico e Eixos Prioritários de Intervenção

a. DIAGNÓSTICO

O diagnóstico realizado com base na metodologia da CITE confirma que a Corticeira Amorim dispõe de um enquadramento consolidado em matéria de igualdade de género. As oportunidades de melhoria identificadas concentram-se nas dimensões de **Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, Proteção na Parentalidade e Prevenção do Assédio** no Trabalho, evidenciando que as restantes dimensões analisadas se encontram já enquadradas nas políticas e práticas da Organização, embora subsistam oportunidades de melhoria ao nível da representatividade, remuneração, progressão, monitorização e qualidade da informação.

Este resultado traduz um nível relevante de maturidade organizacional, mas reforça a necessidade de continuidade e monitorização. O Plano para a Igualdade 2027 deverá, por isso, consolidar práticas existentes e acelerar a melhoria nas áreas sinalizadas.

Neste âmbito, as iniciativas previstas organizam-se em torno dos seguintes objetivos:

- Manter a integração dos princípios de igualdade, diversidade e inclusão na estratégia ESG, comunicações e iniciativas da Empresa;
- Reforçar práticas inclusivas de recrutamento, seleção, integração e desenvolvimento de talento;
- Promover formação e sensibilização em igualdade, diversidade, inclusão e prevenção da discriminação;
- Capacitar lideranças para uma gestão mais inclusiva, equitativa e orientada para a igualdade de oportunidades;
- Monitorizar indicadores de cultura inclusiva, perceção de equidade e diversidade nos processos de gestão;
- Valorizar a diversidade de perfis, experiências e percursos profissionais;
- Promover maior representação do género sub-representado em funções, áreas e níveis hierárquicos críticos;
- Consolidar ambientes de trabalho respeitadores, inclusivos e livres de discriminação ou assédio;
- Reforçar a comunicação interna dos compromissos da Empresa em igualdade, diversidade e inclusão;
- Acompanhar a implementação das iniciativas e assegurar melhoria contínua.

b. EIXOS DE INTERVENÇÃO

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

A Corticeira Amorim dispõe de um enquadramento estratégico sólido para a promoção da igualdade de género, alicerçado na sua cultura organizacional, nos valores corporativos e nos compromissos assumidos no âmbito da estratégia ESG e do Programa Sustentável por natureza. Esta orientação traduz-se na valorização das pessoas, na promoção da igualdade de oportunidades e na criação de ambientes de trabalho respeitadores, inclusivos e alinhados com os princípios da diversidade e da inclusão.

O diagnóstico de clima organizacional realizado em 2025, seguindo a metodologia **Great Place to Work,** que envolveu todas as empresas da Organização em Portugal, confirma o reconhecimento interno das iniciativas desenvolvidas em matéria de igualdade de género e inclusão. Os resultados evidenciam uma evolução positiva da cultura organizacional: entre as 64 afirmações avaliadas, a segunda que obteve maior grau de concordância foi "Toda a gente é tratada de forma justa, independentemente da sua idade, género, raça e orientação sexual", enquanto "Considero que a minha empresa tem investido na igualdade de género" surgiu como a sétima afirmação com que mais trabalhadores e trabalhadoras concordam.

Em 2027, a Corticeira Amorim pretende continuar a dar passos para reforçar políticas, processos e práticas de reforço à igualdade de género. Estruturalmente e numa perspetiva estratégica, o estabelecimento de metas concretas em mais domínios da igualdade de género irá requerer a evolução para um sistema de acompanhamento mais integrado, simples e acessível às lideranças. Para além dos indicadores quantitativos de representatividade, serão monitorizadas e valorizadas métricas sobre admissões, promoções, mobilidade interna, desenvolvimento de carreira, rotação, remuneração, formação e acesso a funções de liderança, bem como indicadores qualitativos relacionados com perceção de equidade, inclusão e cultura organizacional. A implementação de um sistema de informação que permita a recolha de dados e a obtenção de informação consolidada será uma prioridade em 2027. Esta abordagem permitirá apoiar a tomada de decisão baseada em evidência, reforçar a transparência e sustentar objetivos e compromissos de melhoria contínua em matéria de igualdade de género e diversidade.

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

A Organização tem vindo a reforçar práticas que promovem a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, em alinhamento com o seu compromisso com a diversidade, a inclusão e a valorização das pessoas. Os processos de recrutamento e seleção assentam hoje em critérios objetivos, transparentes e orientados para as competências, contribuindo para reduzir potenciais enviesamentos e ampliar a diversidade das candidaturas. A condução dos processos em diferentes etapas e com diferentes intervenientes presentes nos momentos de seleção, asseguram a objetividade e qualidade na tomada de decisão.

Apesar dos progressos alcançados, o diagnóstico identifica oportunidades de melhoria na atração de talento para funções e áreas onde persistem desequilíbrios de representação de género, em particular em profissões tradicionalmente associadas a um dos géneros. Neste contexto, em 2027 será reforçada a monitorização dos processos de recrutamento, seleção e admissão, permitindo avaliar de forma mais sistemática o seu contributo para a diversidade da Organização, também com o objetivo de envolver as lideranças de diferentes níveis na definição de objetivos específicos neste domínio.

No Plano para a Igualdade 2027, a Corticeira Amorim compromete-se a reforçar os mecanismos de mobilidade interna, aumentando a visibilidade das oportunidades de carreira e valorizando o talento existente na Organização. Em paralelo, serão desenvolvidos os processos associados à atividade dos Comités de Carreira, com recurso a *assessments* mais estruturados, critérios de avaliação consistentes e análise sistemática da diversidade, de modo a identificar talento do género sub-representado e promover uma representação mais equilibrada nos diferentes níveis e áreas da Empresa.

As medidas propostas envolvem:

- Reforçar práticas de recrutamento e seleção inclusivas, assentes em critérios objetivos e transparentes;
- Promover maior diversidade de candidaturas em funções e áreas com sub-representação de género;
- Sensibilizar gestores e equipas envolvidas no recrutamento para a prevenção de enviesamentos inconscientes;
- Reforçar a monitorização dos indicadores de recrutamento, seleção e admissão por género;
- Desenvolver ações de *employer branding* que valorizem a diversidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão;
- Promover iniciativas internas e externas que estimulem o interesse de mulheres e homens por áreas profissionais onde se encontrem sub-representados;
- Integrar indicadores de recrutamento e diversidade no Quadro de Indicadores de Género, permitindo monitorizar resultados e avaliar a eficácia das medidas implementadas.

Dimensão: Formação inicial e contínua

A formação é essencial para consolidar uma cultura de igualdade de género e inclusão, promovendo conhecimento, reflexão e comportamentos alinhados com os valores da Organização.

Neste âmbito, a Corticeira Amorim continuará a desenvolver iniciativas de sensibilização dirigidas a todos os trabalhadores e trabalhadoras, complementadas por programas formativos estruturados sobre igualdade de oportunidades, prevenção da discriminação, assédio no trabalho, inclusão e enviesamentos inconscientes.

As lideranças terão um papel central neste processo, através do reforço de competências que promovam decisões mais consistentes e equitativas em matérias como recrutamento, avaliação de desempenho, desenvolvimento de talento e progressão de carreira.

Serão igualmente promovidas oportunidades de capacitação técnica destinadas a reduzir estereótipos associados a determinadas profissões ou áreas de atividade. Neste domínio, as Escolas de Operadores e de Manutenção reforçarão ações de atração e desenvolvimento de pessoas do género sub-representado, em particular em contextos industriais, operacionais e técnicos. Pretende-se, assim, atuar sobre comportamentos, processos e competências, ampliando oportunidades e reduzindo barreiras à diversidade profissional.

As medidas propostas envolvem:

- Integrar conteúdos de igualdade, diversidade, inclusão e prevenção da discriminação nos programas formativos da Empresa, em ações de sensibilização, *workshops*, campanhas internas e iniciativas como a semana Amorim4All, dedicada aos temas DEI;
- Reforçar a sensibilização das lideranças para a promoção de ambientes de trabalho inclusivos e para a gestão de enviesamentos inconscientes;
- Promover o acesso equilibrado de mulheres e homens a programas de liderança, talento, *mentoring* e *coaching*, potenciando a progressão do género sub-representado;
- Monitorizar a participação em ações de formação e programas de desenvolvimento por género, função e nível profissional;
- Integrar indicadores de formação e desenvolvimento no *dashboard* de acompanhamento do Plano para a Igualdade.
- Promover iniciativas de aprendizagem que reforcem a cultura de respeito, inclusão, diversidade e igualdade de oportunidades em toda a Organização.

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

A igualdade de tratamento e de oportunidades é um princípio transversal às práticas de gestão de pessoas da Corticeira Amorim. Através de processos assentes em critérios claros, objetivos e consistentes, a Empresa procura assegurar decisões equitativas em matérias como desenvolvimento, avaliação de desempenho, progressão profissional, reconhecimento e remuneração.

O diagnóstico de clima realizado no final de 2025, com plano de ação em curso em 2026, evidencia a necessidade de continuar a evoluir nesta dimensão. Uma parte relevante dos trabalhadores e trabalhadoras ainda não perceciona níveis suficientes de justiça nas práticas associadas ao reconhecimento, à progressão salarial e à evolução de carreira. Neste contexto, torna-se prioritário reforçar processos, ferramentas e indicadores de gestão de pessoas, nomeadamente nos domínios da avaliação de desempenho, desenvolvimento de carreira, progressão profissional, compensação e benefícios.

A monitorização sistemática destes indicadores, a análise dos resultados e a definição de ações corretivas concretas serão determinantes para assegurar uma evolução sustentada. O envolvimento das lideranças será, neste processo, um fator crítico para consolidar práticas mais transparentes, equitativas e alinhadas com uma cultura de igualdade de oportunidades.

As medidas propostas envolvem:

- Monitorizar indicadores de género associados à progressão profissional, liderança, desenvolvimento de carreira, remuneração e reconhecimento;
- Reforçar critérios claros, objetivos e transparentes nos

processos de avaliação, progressão, reconhecimento e compensação;
• Alargar o âmbito da avaliação de desempenho à totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, reforçando a qualidade, consistência e equidade do processo;
• Promover maior representatividade do género sub-representado em funções de responsabilidade e níveis de decisão;
• Sensibilizar lideranças e gestores para práticas de gestão mais transparentes, equitativas e promotoras da igualdade de oportunidades;
• Integrar indicadores de igualdade nas condições de trabalho no *dashboard* de monitorização do Plano para a Igualdade.

Dimensão: Proteção na Parentalidade

A Corticeira Amorim reconhece a parentalidade como uma dimensão essencial do bem-estar das suas pessoas e da construção de uma cultura organizacional inclusiva. Neste âmbito, promove o conhecimento e o exercício dos direitos associados à parentalidade, contribuindo para uma partilha mais equilibrada das responsabilidades familiares e para a valorização dos percursos profissionais de mulheres e homens.

O diagnóstico confirma a importância de reforçar a informação, a sensibilização e a monitorização da utilização destes direitos, promovendo a sua naturalização na cultura organizacional e assegurando a sua compatibilidade com o desenvolvimento profissional.

As medidas propostas envolvem:

• Divulgar regularmente os direitos e deveres associados à parentalidade;
• Promover a utilização equilibrada das licenças e mecanismos de apoio à parentalidade;
• Sensibilizar lideranças para a proteção da parentalidade e para o acompanhamento do regresso ao trabalho após licenças parentais;
• Monitorizar indicadores de utilização dos direitos de parentalidade por género;
• Integrar indicadores de parentalidade no *dashboard* de acompanhamento do Plano para a Igualdade;
• Partilhar informação e boas práticas internas relacionadas com a conciliação das responsabilidades familiares.

Dimensão: Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

A Corticeira Amorim reconhece que a promoção do equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal é um fator essencial para o bem-estar, a motivação e a realização das suas pessoas. Neste contexto, tem vindo a implementar medidas que procuram responder às diferentes necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras, reforçando uma cultura organizacional mais inclusiva, sustentável e orientada para a qualidade de vida.

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal representa um desafio particular num contexto industrial, onde uma parte significativa da atividade depende de horários de produção, trabalho por turnos e requisitos operacionais que condicionam os níveis de flexibilidade possíveis. Apesar destas especificidades, a Corticeira Amorim reconhece a importância crescente de responder às diferentes necessidades das suas pessoas e tem evoluído para modelos de organização do trabalho cada vez mais flexíveis, equilibrados e ajustados às realidades individuais.

A Organização procura adotar práticas de responsabilidade familiar e tem medidas que promovem a conciliação da vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras, como sejam a atribuição de subsídios e bolsas para a educação, o apoio na disponibilização de transporte para atividades extracurriculares dos filhos e a disponibilização de serviços que promovem uma gestão mais equilibrada da vida pessoal e familiar dos seus trabalhadores e trabalhadoras: medicina curativa, acesso de familiares às cantinas, disponibilização de serviços de *takeaway*, bem como todos benefícios decorrentes dos protocolos existentes no âmbito da plataforma Amorim Vantagens+.

Trata-se de uma área de expectativa dos trabalhadores e trabalhadoras e o diagnóstico evidencia oportunidades para continuar a consolidar uma cultura organizacional que valorize a conciliação e que procure responder aos desafios decorrentes das diferentes fases da vida profissional e pessoal das pessoas.

As medidas propostas envolvem:

• Promover iniciativas de sensibilização para a importância da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
• Incentivar práticas de gestão que favoreçam o equilíbrio entre responsabilidades profissionais e pessoais;
• Divulgar as medidas existentes de apoio à conciliação;
• Monitorizar indicadores relacionados com bem-estar, absentismo e utilização de medidas de conciliação;
• Integrar indicadores de conciliação no *dashboard* de acompanhamento do Plano para a Igualdade;
• Recolher periodicamente *feedback* das pessoas sobre as suas necessidades de conciliação.

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

A promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio, discriminação e qualquer forma de tratamento desigual constitui um princípio fundamental da Corticeira Amorim. A empresa continuará a reforçar os instrumentos de prevenção, sensibilização e reporte disponíveis, promovendo uma cultura de respeito, confiança e responsabilidade partilhada, onde todas as pessoas possam desenvolver a sua atividade num contexto seguro, inclusivo e valorizador da diversidade.

O diagnóstico reforça a importância de continuar a promover a sensibilização e o conhecimento dos mecanismos existentes, garantindo que todas as pessoas conhecem os seus direitos, deveres e canais disponíveis para reportar situações inadequadas. Em 2026, esta dimensão foi reforçada na formação obrigatória sobre o Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional, com especial enfoque no assédio laboral, no Canal de Denúncia e no respetivo modo de funcionamento. Em 2027, será concluída uma formação específica dirigida às lideranças, centrada na prevenção do assédio em contexto de trabalho.

As medidas propostas envolvem:

• Desenvolver ações de sensibilização sobre prevenção do assédio moral e sexual no trabalho;
• Reforçar a divulgação do Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional e dos canais de denúncia existentes;

• Promover formação específica para lideranças e equipas sobre comportamentos adequados no trabalho;
• Assegurar mecanismos de reporte acessíveis, confidenciais e seguros;
• Monitorizar indicadores relacionados com a utilização dos canais de denúncia e a gestão das ocorrências;
• Integrar indicadores relativos à prevenção do assédio no *dashboard* de acompanhamento do Plano para a Igualdade.

C. MEIOS E RECURSOS

A implementação do Plano para a Igualdade é acompanhada pelo Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão, composto por representantes das áreas de Recursos Humanos, Sustentabilidade, *Corporate Governance, Legal & Compliance* e Comunicação Corporativa, incluindo representantes das diversas Unidades de Negócio. Esta estrutura reúne-se regularmente para monitorizar a execução das medidas previstas, validar propostas e reportar à Comissão Executiva e à Comissão de ESG os progressos alcançados. Os representantes de Recursos Humanos asseguram a divulgação do Plano e promovem o envolvimento dos diferentes *stakeholders* na concretização dos objetivos definidos.

A execução do Plano é monitorizada, com base nos indicadores definidos, sendo o respetivo progresso reportado à Comissão Executiva e à Comissão de ESG.




VERIFICAR FECHO DA TAMPA
E DE
TODAS AS TRANCAS




AMORIM





5. Plano para a Igualdade
(apresentado à CITE)

Objetivo	Medida	Departamentos /Unidades Responsáveis /Ponto Focal	Departamentos /Unidades Envolvidas /Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta	Obs
Dimensão: Estratégia, missão e valores da empresa							
Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição expressa do compromisso nos documentos estratégicos, incluindo relatórios, regulamentos e código de ética/conduta	Conselho de Administração	Comissão ESG; Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão	Não aplicável	Menção explícita sobre igualdade na declaração de Missão, nos Valores e/ou no Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional	Cumprida	Em vigor
	Inscrição expressa do compromisso nos documentos estratégicos, incluindo relatórios, regulamentos e código de ética/conduta	Comissão Executiva; Direções Gerais das Empresas	Direções de RH das Unidades de Negócio; Direção de Recursos Humanos Corporativos	Não aplicável	Aumentar a percentagem de mulheres no universo de colaboradores e em cargos de chefia	Percentagem de mulheres no universo de colaboradores e em cargos de chefia	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Comissão Executiva	Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão	a determinar	Seguimento mensal, trimestral e anual de indicadores de igualdade de género alargados (demográficos, *gender pay gap* e talento)	Disponibilização de um *dashboard* de Indicadores de Igualdade de Género alargado	
Dimensão: Igualdade no acesso a Emprego							
Subdimensão: Anúncios, seleção e recrutamento							
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar critérios e procedimentos objetivos, transparentes e não discriminatórios em função do sexo	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Direção de Recursos Humanos Corporativa; Direções Funcionais	a determinar	Todos os processos de recrutamento com prévia descrição de funções e perfil requerido	Template de Descrição de Funções e Perfil de Competências/ Posto de Trabalho e posicionamento da banda salarial	
Dimensão: Formação Inicial e Contínua							
Promover a dessegregação sexual interna e maior equilíbrio entre mulheres e homens	Campanha de incentivo à participação do sexo sub-representado em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que exista sub-representação	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	a determinar	Campanha de incentivo à inscrição de mulheres nas Escolas de Operadores e de Manutenção; nº de mulheres inscritas	Realização de uma campanha; aumentar o nº de inscritas	
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho	Integração de módulo anual sobre estereótipos de género, linguagem inclusiva, parentalidade, conciliação e assédio moral e sexual	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direção de Recursos Humanos Corporativos; Direções de RH das Unidades de Negócio	15K Euros	Ações de formação para líderes e para trabalhadores/as sobre igualdade de género	Nº de módulos realizados; nº de horas de formação sobre igualdade de género	
Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho							
Subdimensão: Avaliação de desempenho							
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Formação para responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos Corporativos; Direções de RH das Unidades de Negócio	Direção de Recursos Humanos Corporativos; Direções de RH das Unidades de Negócio	20K Euros	Percentagem de chefias que realizou formação sobre avaliação do desempenho	Formação em Avaliação do Desempenho com conteúdos sobre vieses de género	

Objetivo	Medida	Departamentos /Unidades Responsáveis /Ponto Focal	Departamentos /Unidades Envolvidas /Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta	Obs
Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho							
Subdimensão: Promoção/Progressão da carreira profissional							
Promover a igualdade na progressão e desenvolvimento profissional	Procedimento para alcançar participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia intermédia	Comissão Executiva	Direções de RH das Unidades de Negócio; Direção Corporativa de Recursos Humanos	Não aplicável	Procedimento de promoções com requisitos e *assessment*; nº de promoções em conformidade	Definir, implementar e assegurar o cumprimento do procedimento	
	Procedimento para assegurar participação igual de homens e mulheres em projetos de desenvolvimento e responsabilidades de coordenação e gestão	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Comités de Carreira; Direção de RH Corporativos; Direções de RH das Unidades de Negócio	Não aplicável	Procedimento com potenciais sucessores/as do género sub-representado nas áreas de Gestão, Comercial e Técnica	Assegurar uma *pool* de talentos diversa	
Incentivar a participação equilibrada nos lugares de decisão	Sessões de apoio, incluindo formação, mentoria e *coaching*, para facilitar o regresso após interrupção da carreira por motivos familiares	Comissão Executiva; Direção Corporativa de Recursos Humanos	Comités de Carreira; Direções de RH das Unidades de Negócio; Direção Corporativa de RH	Não aplicável	Planos de Desenvolvimento Profissional implementados para sucessores/as de funções de gestão	Implementar todos os planos de Talento Jovem e Sucessores/as	
	Sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Comissão Executiva	Direções de RH das Unidades de Negócio; Direção Corporativa de Recursos Humanos	Não aplicável	Procedimento de promoções com requisitos e assessment; nº de promoções em conformidade	Definir, implementar e assegurar o cumprimento do procedimento	
Subdimensão: Salários							
Assegurar salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares para detetar disparidades e assegurar justificação não discriminatória	Direção Corporativa de Recursos Humanos	Direção Corporativa de RH; Direções de RH das Unidades de Negócio	a determinar	Projeto de Transparência Salarial: Qualificação de Funções, Política Salarial e Comunicação Interna	Implementação total do Projeto da Transparência Salarial até final de 2027	
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios; promover transparência salarial	Divulgação interna do diagnóstico remuneratório de mulheres e homens e disponibilização na Internet, conforme RCM n.º 18/2014	Direção de Recursos Humanos Corporativos; Direções de RH das Unidades de Negócio	Direção de Recursos Humanos Corporativos; Direções de RH das Unidades de Negócio	a determinar	Campanha de comunicação sobre Transparência Salarial para líderes e restantes trabalhadores/as	Campanhas até um mês após a vigência do decreto-lei sobre transparência salarial	
Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho							
Prevenir e combater o assédio e outras ofensas à integridade, liberdade, honra ou dignidade	Campanha de informação sobre procedimentos de comunicação de ofensas e assédio moral e/ou sexual, via site, intranet, email e locais internos	Comissão Executiva; Direção de *Compliance*	Direção de Recursos Humanos Corporativos; Direção de Comunicação Corporativa	a determinar	Nº de ações de formação a líderes; campanha sobre prevenção e mecanismos de reporte	Formação a todos/as os/as líderes; campanha para todos/as os/as trabalhadores/as	

Corticeira Amorim, S.G.P.S, S.A.

Edifício Amorim
Rua Comendador Américo Ferreira Amorim 380
Apartado 20
4536-902 Mozelos

+351 227 475 400 **T**
+351 227 475 410 / 11 **F**
corticeira.amorim@amorim.com

Sociedade Cotada **Capital Social** € 133.000.000,00 **Pessoa Colectiva e Matrícula** Nº 500 077 797