
AMORIM

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

Plano para a Igualdade 2026



AMORIM

Índice

1. Introdução	3
2. Contexto na Corticeira Amorim	4
3. Corticeira Amorim em números	6
4. Diagnóstico	9
a) Eixos de intervenção	9
- Estratégia, Missão e Valores	9
- Igualdade no acesso a emprego	9
- Formação inicial e contínua	9
- Igualdade nas condições de trabalho	10
- Proteção na parentalidade	10
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	10
- Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	10
b) Meios e Recursos	11
5. Plano para a Igualdade	13

1. Introdução

Falar de igualdade de género nos dias de hoje é quase um lugar-comum. E muito se tem progredido. Mas não se pode esquecer que foi há pouco mais de 150 anos que ocorreram os primeiros movimentos sufragistas pelos direitos políticos e civis das mulheres e que só em 1979 a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) assinou aquele que é considerado o grande Tratado de Direitos Humanos das Mulheres (*Convention for the Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW*) e que estará na base de uma série de diretivas e legislação específicas sobre igualdade de tratamento, igualdade salarial, proteção contra discriminação no emprego e sobre assédio sexual no trabalho, que, gradualmente, foram sendo introduzidas em vários países. Esse movimento acabou também por dar origem a sistemas de quotas visando aumentar a presença de mulheres na política e nas empresas e, mais recentemente, à Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial, que entrará em vigor no ano de 2026. E, se muitos progressos têm vindo a ser feitos, não há dúvida que decorrem a um ritmo que poderia ser muito mais acelerado. Apesar de todos estes progressos, permanece o desafio e a responsabilidade de reduzir em anos as previsões do *Global Gender Gap Report 2025 do World Economic Forum* que estimam que a paridade de género no mundo demorará 123 anos a alcançar, com uma previsão de 76 anos para a Europa. Este relatório deve ser visto também com algum otimismo: em 2024, estimava-se que se estaria a 132 anos da paridade de género, o que significa que se conseguiu, num só ano recuperar onze, retomando-se o ritmo de progressão pré-Covid19 o que, a manter-se, poderá encurtar significativamente o tempo para se conseguir a paridade de género.

Portugal tem estado alinhado com este percurso evolutivo e dado passos em matéria de legislação e de regulamentação em diversas áreas (trabalho, política, saúde e educação). Assim sendo, regista-se uma evolução em vários indicadores e, novamente, o Índice de Igualdade de Género de Portugal, medido pelo *European Institute for Gender Equality (EIGE)* evoluiu positivamente relativamente a 2024. Portugal registou mais 1,2 pontos percentuais (Índice global de 68,6), crescendo mais 0,4 pontos percentuais que a média europeia que foi, em 2024, de 71 pontos percentuais e colocando-se no décimo quinto lugar dos vinte e sete estados-membros. É, sublinhe-se, um dos países europeus que regista um ritmo maior de evolução desde 2010, mas muito haverá a fazer nas seis dimensões avaliadas por este índice: trabalho, rendimento, conhecimento, tempo, saúde e poder. **Saúde** continua a ser o domínio onde o posicionamento de Portugal é baixo (23º do ranking europeu), enquanto a dimensão **Trabalho** regista um decréscimo de 0,2 pontos percentuais devido a questões relacionadas com a qualidade do emprego.

De destacar também a subida de 11,7 pontos percentuais da subdimensão **Poder Económico**, que reflete a maior representatividade de mulheres nos órgãos de administração das empresas em 2024.

Na dimensão Trabalho, as empresas têm tido – e continuarão a ter – um papel muito importante. E não são só as questões legislativas e normativas que determinam a evolução nos indicadores de paridade. Cada vez existem mais empresas que concebem e implementam planos para incentivar o emprego de mulheres, porque existe uma percepção crescente da disponibilidade de talento e do valor associado à diversidade que esses planos propiciam. Os esforços vão para além do recrutamento: também no desenvolvimento e formação das lideranças, na implementação de modelos e regimes de trabalho mais flexíveis e adaptáveis, nas medidas relacionadas com o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, bem como um claro investimento em programas de mentoria que promovem a evolução da carreira profissional. Um esforço direcionado para transformações importantes que, coadjuvadas por práticas de auditorias e revisões salariais e por programas anti assédio, contribuirão para uma cultura de trabalho mais diversa e inclusiva. Fazer da igualdade de género uma prioridade conduzirá a ambientes de trabalho mais inovadores e criativos, com ganhos comprovados em termos de envolvimento dos trabalhadores e trabalhadoras e acréscimo de rentabilidade.

2. Contexto na Corticeira Amorim

Desde 2018 que a Corticeira Amorim tem objetivos internos alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, materializados no Programa Sustentável por Natureza, que estabelecem a ambição a atingir em vários domínios até 2030. A missão global do programa é uma atuação ética, transparente e responsável, em prol da competitividade e da criação de valor sustentável para todos os *stakeholders* e também para o planeta. Estrutura-se em torno de três pilares fundamentais, com objetivos quantitativos e qualitativos:

1. Promover as características ambientais dos produtos e das florestas de sobreiro;
2. **Promover o bem-estar e oportunidades iguais para todos e todas;**
3. Promover a Investigação, Desenvolvimento e Inovação e alavancar o desempenho económico.

Ancorado no pilar 2, dentro dos domínios **Relações Laborais, Emprego, Diversidade, Equidade e Inclusão, Gestão do Talento, Segurança, Saúde e Bem-Estar**, foi definido um conjunto de

iniciativas com vista ao atingimento dos objetivos relativos à **promoção do bem-estar e oportunidades iguais para todos e todas**. Esses objetivos e metas são os seguintes:

a) Relações laborais, emprego e DEI

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.

b) Gestão do talento

Fomentar a formação e o desenvolvimento pessoal e profissional para os trabalhadores e as trabalhadoras.

c) Segurança, saúde e bem-estar

Assegurar a segurança, a saúde e o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores e das trabalhadoras, promovendo ambientes de trabalho adequados.

Todos estes objetivos têm metas estabelecidas de curto (um ano), médio (três anos) e de longo prazo (2030):

Programa Sustentável por natureza					
(perímetro sustentabilidade)			(perímetro targets sustentabilidade)		
Pilar	Objetivo 2030	Metas 2030	Plano 2021-24 (ano base 2020)	Plano 2025-2027 (ano base 2024)	Ambição 2030 (ano base 2020)
Relações laborais, emprego e DEI	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	25% mulheres em cargos de chefia	29% mulheres em cargos de chefia	33,3% mulheres em cargos de chefia
		Acabar com todas as formas de discriminação	25% mulheres trabalhadoras	29% mulheres trabalhadoras	33,3% mulheres trabalhadoras
		Proteger os direitos do trabalho			
Gestão do talento	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 com formação	95% trabalhadores e trabalhadoras com formação	100% trabalhadores e trabalhadoras com formação
		Valorizar práticas de aprendizagem, evolução, reconhecimento e compensação baseadas no mérito e livres de julgamentos			

Programa Sustentável por natureza (perímetro sustentabilidade)		(perímetro targets sustentabilidade)			
Pilar	Objetivo 2030	Metas 2030	Plano 2021-24 (ano base 2020)	Plano 2025-2027 (ano base 2024)	Ambição 2030 (ano base 2020)
Segurança, saúde e bem-estar	<p>Assegurar a segurança, a saúde e o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores e das trabalhadoras, promovendo ambientes de trabalho adequados</p> <p>Facultar acesso a serviços de saúde essenciais de qualidade</p> <p>Reducir o número de acidentes de trabalho</p>	<p>Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores e trabalhadoras</p>	Zero acidentes de trabalho com baixa	-20% índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa	Zero acidentes de trabalho com baixa

A Corticeira Amorim considera que os seus trabalhadores e trabalhadoras são fundamentais para a estratégia e o modelo de negócio. São essenciais para que a Organização possa atingir os seus objetivos de negócio e a sua sustentabilidade futura. A Empresa está, pois, comprometida em criar um ambiente de trabalho onde os trabalhadores e trabalhadoras sejam respeitados, valorizados e onde possam desenvolver o seu potencial.

A Empresa assume o compromisso, estabelecido na sua Política de Recursos Humanos, de orientar as suas políticas e procedimentos laborais no sentido de respeitar o princípio da igualdade entre homens e mulheres e impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função do género. Para isso, é adotado um conjunto de políticas e práticas com vista a promover a igualdade de género, nomeadamente através de uma política de remuneração justa garantindo a igualdade salarial por trabalho de igual valor e a igualdade de progressão na carreira e acesso a oportunidades, independente do género, origem, idade, entre outros. A Corticeira Amorim não admite qualquer tipo de assédio ou discriminação por essas razões, seja no recrutamento e seleção, avaliação do desempenho, remuneração, acesso a formação, promoção ou demissão. Os trabalhadores e trabalhadoras são incitados a denunciar quaisquer práticas de assédio ou discriminação no trabalho, tendo em vista o esclarecimento da situação e a abertura de inquérito que permita a cabal explicação da mesma e a implementação de medidas adequadas.

3. A Corticeira Amorim em números

A Corticeira Amorim contava, no final de 2024, com 4849 trabalhadores e trabalhadoras, em todo o mundo.

a) Representatividade

A distribuição do número de trabalhadores e trabalhadoras por área geográfica, encontra-se descrita na seguinte tabela:

Trabalhadores e Trabalhadoras		
	Trabalhadores e trabalhadoras (nº)	Percentagem sobre a geografia (%)
Portugal	3 397	70,1%
Outras geografias	1 452	29,9%
Total	4 849	100,0%

O Plano para a Igualdade e os dados apresentados nesta secção do presente documento, referem-se à realidade de Portugal, onde a Empresa mantém grande parte das suas operações e onde está concentrada grande parte da sua mão-de-obra.

Os objetivos base da Corticeira Amorim em matéria de diversidade de género são, antes de tudo, **aumentar a representatividade de mulheres na Empresa em geral e em cargos de chefia** em particular. A diversidade de género nas empresas é um fator essencial para o progresso social e económico. Mais do que uma questão de representatividade, trata-se de uma dimensão estratégica que contribui para o equilíbrio, a inovação e a sustentabilidade das organizações. As empresas são um reflexo da sociedade e a diversidade de género promove equidade e justiça social, uma maior riqueza de perspetivas e, com dados comprovados, um melhor desempenho organizacional. Ambientes diversos e inclusivos favorecem a motivação, a confiança e o sentido de pertença entre os trabalhadores e trabalhadoras, o que se traduz num melhor desempenho individual e coletivo.

Desde 2020 que se regista um aumento da representatividade de mulheres no seu universo de trabalhadores e trabalhadoras. Em 2020, o número de mulheres representava 24,1% do efetivo total da Empresa. No final de 2024, esse indicador era de 28,2%. Este aumento reflete-se na generalidade das áreas funcionais.

Mas, a igualdade de género nas empresas nunca poderá ser verdadeiramente alcançada enquanto a paridade não se verificar também nas posições de chefia. Quando as estruturas organizacionais ou culturais dificultam o acesso das mulheres a cargos de poder, perpetuam-se desigualdades históricas que limitam não só o potencial individual, mas também o coletivo. A presença feminina em posições de liderança é uma condição essencial para que a igualdade deixe de ser apenas um princípio teórico e se torne uma realidade concreta no mundo do trabalho, com um impacto simbólico e prático. Ver mulheres em posições de decisão inspira outras a acreditar que o seu talento pode ser reconhecido e valorizado, contribuindo para quebrar estereótipos e o chamado “teto de vidro” que ainda impede muitas de alcançar posições de topo.

Na Corticeira Amorim este indicador de mulheres em cargos de chefia evoluiu, desde 2020, de uma forma proporcional à evolução da percentagem de mulheres no universo de trabalhadores e trabalhadoras, tendo aumentado 3,7 pontos percentuais. Este desempenho deve-se às práticas de recrutamento e às evoluções de carreira registadas. De realçar que os dois indicadores monitorizados – percentagem de mulheres trabalhadoras e percentagem de mulheres em cargos de chefia – estão bastante próximos, o que denota a ausência de discriminação de género na assunção de posições de chefia. Em 2025, fruto de processos de reestruturação profundos e de uma atividade produtiva menos intensa, perspetiva-se uma estabilização destes dois indicadores. No entanto, a ambição definida para 2030 continuará a ser um desafio para que os objetivos sejam alcançados.

Indicador	unidade de medida	ano base 2020	ano comparativo 2023	ano de reporte 2024	ambição 2030	% Variação ano de reporte vs ano base
Mulheres trabalhadoras Ambição corresponde à observação de 33,3% no final do período	%	24,1%	27,1%	28,2%	33,3%	+17%
Mulheres em cargos de chefia Ambição corresponde à observação de 33,3% no final do período	%	22,4%	24,1%	26,1%	33,3%	+16%

b) Remuneração

Os objetivos de paridade de género 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.

(Valor médio)

Disparidade salarial entre homens e mulheres	2024	2023	2022
Por categoria profissional			
Diretores	% 27,8%	33,8%	43,1%
Chefes de departamento	% 6,6%	10,6%	10,4%
Comerciais	% 33,5%	32,5%	24,5%
Técnicos de suporte à gestão	% 12,3%	18,0%	18,3%
Supervisores de equipa	% -14,6%	-15,9%	-14,7%
Administrativos	% -2,9%	-3,0%	1,8%
Técnicos de manutenção, qualidade e logística	% 11,6%	9,5%	10,7%
Operadores de produção	% 8,1%	9,0%	10,0%
Disparidade salarial entre homens e mulheres total	% 8,9%	10,8%	14,7%

A disparidade de remunerações tem vindo a diminuir desde 2020, registando-se um decréscimo de quase dois pontos percentuais de 2023 para 2024. O indicador apresenta variabilidade entre os diferentes grupos funcionais, denotando que um plano de ação terá de ter medidas específicas e adequadas a cada realidade. Todavia, o valor médio da disparidade situa-se abaixo da média do país (13,6%) e muito abaixo da média do seu setor (17,7%). Este é um tema de foco para a Organização e, durante 2025, foram sendo definidas e concretizadas ações neste domínio, nomeadamente em termos do diagnóstico e monitorização dos desvios. De realçar que as análises resultantes das auditorias ao *Gender Pay Gap* ajustado, realizadas a quatro empresas da Corticeira Amorim pela Autoridade para as Condições de Trabalho, não registaram diferenças significativas.

c) Formação

Também no que se refere à formação e desenvolvimento profissional e à avaliação do desempenho se tem trabalhado em prol da equidade e igualdade de género.

A formação é um pilar fundamental para o sucesso de uma empresa, pois potencia as competências dos trabalhadores e trabalhadoras, promove a inovação e garante a adaptação contínua às exigências de um mercado em constante mudança. Um dos objetivos da Corticeira Amorim é garantir formação a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras. O acesso equitativo à formação é essencial para a igualdade de género, pois permite que mulheres e homens desenvolvam as mesmas competências, conquistem as mesmas oportunidades e participem em condições de verdadeira paridade no mundo do trabalho. Os objetivos da Empresa neste domínio são diversos, destacando-se o aumento do número médio de horas de formação/trabalhadores e trabalhadoras/ano e a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras que acedem a formação.

	2024	2023	2022
Média de horas de formação			
Por género			
Mulheres	38,5	26,7	23,3
Homens	28,4	22,3	19,4
Por categoria profissional			
Administradores	18,8	13,5	6,9
Diretores	50,8	36,8	34,7
Chefes de departamento	79,6	63,4	49,4
Comerciais	33,5	52,5	51,0
Técnicos de suporte à gestão	66,9	39,3	40,2
Supervisores de equipa	35,3	33,4	47,9
Administrativos	24,4	23,7	22,3
Técnicos de manutenção, qualidade e logística	46,2	45,7	28,8
Operadores de produção	23,8	17,4	15,3
Média total de horas de formação	31,3	23,5	20,4

Em 2024, o número médio de horas de formação por trabalhador e trabalhadora cifrou-se nas 31,3 horas, significando um aumento de 7,8 horas face a 2023. Em termos globais, a média de horas de formação é superior no grupo das trabalhadoras (38,5 horas), registando o grupo dos trabalhadores perto de 28 horas. Todavia, a distribuição não é homogénea pelos diferentes grupos funcionais, sendo necessário trabalhar com vista à sua homogeneização. No geral, a formação técnica e no posto de trabalho representam a maior parte das horas de formação, com 54,3% do total. A formação em segurança e saúde no trabalho e bem-estar foi também significativa, correspondendo a 25% das horas de formação. A formação abrangeu áreas como o comportamento, conformidade, ética e corrupção, ambiente e biodiversidade, diversidade, equidade e inclusão, direitos humanos e práticas laborais, refletindo a crescente importância destas temáticas no dia a dia da Empresa. A diversidade das áreas de formação demonstra o compromisso da Organização em investir de um modo paritário em termos de género, no desenvolvimento integral dos seus trabalhadores e trabalhadoras, promovendo um ambiente de aprendizagem contínua e de crescimento profissional.

d) Avaliação do Desempenho

Trabalhadores e trabalhadoras com análises regulares do desempenho e da evolução da carreira						
2024	Mulheres (nº)	%	Homens (nº)	%	Total (nº)	%
Administradores	2	28,6%	10	31,3%	12	30,8%
Diretores	15	53,6%	76	59,8%	91	58,7%
Chefes de departamento	55	67,1%	64	61,0%	119	63,6%
Comerciais	44	47,8%	52	33,3%	96	38,7%
Técnicos de suporte à gestão	115	82,7%	132	65,7%	247	72,6%
Supervisores de equipa	23	53,5%	123	66,8%	146	64,3%
Administrativos	123	54,9%	78	68,4%	201	59,5%
Técnicos de manutenção, qualidade e logística	86	65,2%	238	56,7%	324	58,7%
Operadores de produção	489	69,3%	1310	63,7%	1799	65,1%
Total	952	65,5%	2 083	61,3%	3 035	62,6%

A Corticeira Amorim tem implementado um sistema de gestão de desempenho que engloba a gestão por objetivos, a avaliação de desempenho e o desenvolvimento de competências (planos de desenvolvimento profissionais). Trata-se de uma ferramenta de gestão, com provas dadas na promoção do desempenho individual e organizacional da Empresa. Abrange todos os quadros médios e superiores da Organização. A Empresa tem vindo também a implementar um sistema com dimensões semelhantes e específico para funções operacionais, o qual abrange operadores e operadoras, indiretos industriais e ainda a população administrativa. Estes programas iniciaram-se em 2022 e abrangem, sobretudo, as empresas localizadas em Portugal, havendo outras localizações que também têm adotado os mesmos programas. O indicador global demonstra que 62,6% da população (65,5% das trabalhadoras e 61,3% dos trabalhadores) estão cobertos por este sistema. Tal como no caso da formação profissional, não se verificam diferenças significativas baseadas no género relativamente ao acesso à avaliação do desempenho, sendo que, tal como na formação, a percentagem das trabalhadoras que acede é superior à percentagem dos trabalhadores.

4. Diagnóstico

a) Eixos de Intervenção

Estratégia, Missão e Valores

O modelo de governance da Corticeira Amorim assenta numa articulação entre diversos órgãos que definem, propõem, validam e implementam todas as políticas e práticas nos diversos domínios da gestão. No caso da igualdade de género e, mais concretamente no Plano para a Igualdade, este encontra-se enquadrado pela Política de Diversidade da Corticeira Amorim, aprovada pelo Conselho de Administração em 2022. Cabe ao Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão constituído pelas Direções de Recursos Humanos (Corporativa e Unidades de Negócio) e por representantes das áreas de Sustentabilidade, Legal & Compliance, Governance e Comunicação Corporativa a proposta e definição do **Programa de Diversidade, Igualdade e Inclusão** no qual o Plano para a Igualdade é uma peça fundamental. O Plano é apresentado e debatido com a Comissão de ESG (*Environment, Social & Governance*) que assessorará o Conselho de Administração em matérias do pilar social. Cabe à Comissão Executiva da Empresa fazer a aprovação do Plano para, no seguimento, ser implementado na Organização. A intervenção de todas estas estruturas no governo do Plano promove o debate, a consciencialização e o empowerment que garantem que o tema da igualdade de género é um ponto fundamental, claramente endereçado na estratégia da Empresa. Esse compromisso encontra-se, aliás, explícito na declaração de Visão da Corticeira Amorim:

Ser uma empresa sustentável, remunerando adequadamente o capital investido, na promoção da equidade social, na integração da diversidade e da salvaguarda ambiental e com fatores de diferenciação a nível do produto e do serviço.

O Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional afirma também todos os compromissos da Empresa em matérias de diversidade e não discriminação e é peça integrante de todos os contratos de trabalho da Corticeira Amorim, sendo obrigatória a formação sobre este código aquando da admissão dos trabalhadores e trabalhadoras.

Igualdade no acesso a emprego

Dois dos objetivos principais da Corticeira Amorim – aumentar o número de trabalhadoras e de mulheres em cargos de chefia – materializa-se precisamente através do recrutamento. Assim, esta é uma das áreas em que se tem investido de um modo particularmente intencional. A página Pessoas no website corporativo (www.amorim.com), onde são publicados os anúncios de empregos (sem discriminação de género) têm uma menção explícita sobre a perspetiva diversa e inclusiva dos recrutamentos da Empresa. Também os anúncios de vagas em mobilidade interna incentivam a candidaturas dos géneros sub-representados.

A indicação dada a parceiros externos de recrutamento é de que todas as *short lists* de candidatos têm de apresentar, pelo menos, um elemento do género sub-representado.

Em 2024 foi também realizada uma nova edição da ação de formação sobre vieses no recrutamento, dirigida a todos os profissionais de Recursos Humanos.

É de referir ainda a realização de um inquérito de clima social, já em 2025, *Great Place to Work*, que analisa a empresa do ponto de vista de vários critérios (Respeito, Credibilidade, Imparcialidade, Justiça, Comunicação, Orgulho, Colaboração e Imagem Institucional). O inquérito é constituído por um conjunto de afirmações (68) relativamente às quais os trabalhadores e trabalhadoras devem expressar o seu grau de concordância, numa escala que vai do “discordo totalmente” até ao “concordo totalmente”. São notadas as respostas que expressam concordância e as que expressam discordância bem como as neutras. Responderam voluntariamente ao inquérito 75% dos trabalhadores e trabalhadoras da Corticeira Amorim. De realçar que as afirmações “Considero que a minha empresa tem investido na igualdade de género” e “Toda a gente é bem tratado independentemente do género” foram cotadas com grau de concordância (concordo bastante e concordo totalmente) por 76% e 73%, respetivamente, dos respondentes, tendo a primeira sido a sétima afirmação com percentagem de resposta mais positiva e a segunda como a décima primeira.

É um sinal bastante satisfatório, que evidencia o resultado e o reconhecimento da ação por parte da Organização e, portanto, estimulando ao reforço das políticas e das práticas em vigor até agora.

Formação inicial e contínua

A igualdade de género, é algo que vai muito além de leis ou políticas. Implica transformar mentalidades, comportamentos e hábitos enraizados ao longo de gerações. Essa transformação só acontece quando se consegue **comunicar bem e formar com propósito**. Uma comunicação inclusiva, clara e coerente ajuda a desconstruir estereótipos e preconceitos. Através das palavras, das imagens e das mensagens que são difundidas na Organização é possível promover novas referências, modelos mais equilibrados e representações mais justas de mulheres e homens. A formação é o nível seguinte e transforma a sensibilização em competência e ação. É através da formação e da aprendizagem contínua que se consegue desconstruir preconceitos inconscientes, desenvolver novas competências e promover uma cultura organizacional mais equitativa.

O Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional é um anexo de todos os contratos de trabalho na Corticeira Amorim. A formação em diversidade e igualdade de género, é disponibilizada através de um curso de *e-learning* na integração de novos colaboradores e colaboradoras.

A disponibilização de informação e a sensibilização para os temas de género tem sido uma das prioridades da Empresa. Desde há alguns anos que anualmente se estabelece um Plano de Comunicação e Formação onde figuram uma série de iniciativas neste domínio. Desde formação sobre o Plano para a Igualdade realizada para todos os diretores e diretoras (2025) a dois *workshops* (2024 e 2025) com participação de convidados externos em debates sobre a igualdade de género. Estes *workshops* foram abertos a toda a população de colaboradores e colaboradoras. Em 2024 o Dia Internacional da Mulher foi assinalado com a distribuição de flores a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras com factos e números sobre a (des)igualdade de género e sensibilizando para a necessidade de novas práticas. Em 2025, março foi denominado Mês *Anorim4All* e ao longo do mês realizaram-se várias iniciativas ligadas à diversidade de género e cultural, bem como à inclusão de um modo geral. A comemoração do Dia Internacional da Mulher foi assinalada com um *workshop* – “Sou mulher e o meu lugar é onde eu quiser!” e foi lançado um concurso digital de fotos alusivas à diversidade e Inclusão. Em abril, a newsletter da empresa teve como tema de fundo a igualdade de género.

A formação dirigida e orientada para segmentos de trabalhadores e trabalhadoras e um Plano de Comunicação coerente e consistente no tempo serão uma das principais alavancas de uma organização mais diversa, plural e diversificada. Nesse âmbito, os esforços nestes domínios serão um dos pontos chave do Programa de Diversidade, Igualdade e Inclusão para os próximos anos.

Igualdade nas condições de trabalho

A Corticeira Amorim tem vindo a trabalhar no desenvolvimento de ferramentas justas e objetivas que permitam avaliar e desenvolver a sua força de trabalho. Em cada ano, a avaliação do desempenho anual abrange um número maior de colaboradores e colaboradoras, tendo-se investido na evolução dos modelos de avaliação e na sua objetividade. A formação das chefias tem sido fundamental e a sensibilização dos trabalhadores e trabalhadoras para o tema tem sido crescente. O objetivo é que em 2026 se consiga abranger a quase totalidade das pessoas com este processo. É a base do desenvolvimento profissional dos trabalhadores e trabalhadoras e alimenta processos de evolução na carreira e nas remunerações. Também a partir de 2026, a Organização planeia o diagnóstico relativo a evidências de disparidades nas avaliações de desempenho que possam ser correlacionadas com viés de género e, a partir daí, esboletar um plano de ação específico para trabalhar esta área.

O tema remuneratório teve desenvolvimento em 2024 e 2025. Nestes dois últimos anos a Empresa tem vindo a avaliar e qualificar os postos de trabalho, utilizando uma metodologia amplamente reconhecida no mercado. Os fatores de avaliação são objetivos e transversais a todas as funções. Nesse âmbito, em 2025 fizeram-se diversas análises sobre *gender pay gap*. O objetivo é implementar um sistema que, de um modo contínuo, dê informações fiáveis e atualizadas que permitem ter cada vez mais acuidade na análise do tema. Os desafios que se avizinham com a diretiva

europeia sobre a transparência salarial serão muitos, mas, sem dúvida, irão trazer uma maior clareza neste assunto. A verdade é que a Corticeira Amorim tem vindo a diminuir todos os anos o *gender pay gap* global e o objetivo é, nos próximos anos, continuar nessa direção.

Em termos de evolução de carreira, é de destacar o programa *Follow Me*, o programa de mentoring destinado aos quadros mais jovens da empresa e que incluiu, na sua primeira edição em 2025, um número paritário de trabalhadores e trabalhadoras.

Proteção na parentalidade

O cumprimento de todas as obrigações legais e normativas no âmbito da Proteção na Parentalidade é uma condição fundamental. Em 2026, a Empresa dará continuidade ao plano de acompanhamento do regresso à vida de trabalho, após licenças de parentalidade de longa duração, nomeadamente no que se refere ao acesso a formação profissional.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A empresa disponibiliza aos seus trabalhadores e trabalhadoras um conjunto de vantagens para os apoiar na conciliação da sua vida profissional e pessoal. Para além de uma plataforma de descontos e vantagens na aquisição de produtos e serviços de âmbito pessoal, a empresa tem serviços de medicina curativa nas diferentes unidades. Os trabalhadores e trabalhadoras dispõem de um serviço de encomenda e entrega de medicamentos e produtos de farmácia em condições vantajosas. Também está disponível um serviço semanal de recolhas para análises clínicas. Os familiares dos colaboradores e das colaboradoras podem usar as diferentes cantinas da Corticeira Amorim que disponibilizam serviço de *takeaway*. O objetivo para 2026 é o de continuar a desenvolver benefícios e serviços aos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a articulação entre trabalho e vida pessoal.

Prevenção do assédio no local de trabalho

O tema do assédio no local de trabalho foi especialmente destacado em 2024 com o lançamento de uma campanha de comunicação sobre o canal de denúncias, sensibilizando os trabalhadores e as trabalhadoras para todas as situações de assédio passíveis de ocorrerem e a importância da sua comunicação através dos canais existentes que garantem a adequada averiguação e confidencialidade das denúncias e a proteção dos denunciantes de boa fé. Em 2025, estão a ser reestruturados os conteúdos do curso relativo ao Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional, sendo reforçados todos os pontos referentes a todas as formas de assédio. Nos *workshops* realizados sobre saúde mental e bem-estar realizados quer em 2024 como em 2025, têm sido abordadas as formas e consequências do assédio em contextos de trabalho, promovendo a discussão e debate destes temas, com vista a uma maior conscientização para a importância e necessidade de os eliminar.

O assédio, sob todas as formas, será um dos temas que continuará a ser trabalhado. Prevê-se, em 2026, formação específica destinada a chefias, dotando-as de competências acrescidas para detetar, prevenir e eliminar eventuais situações de assédio nas suas áreas de influência.

b) Meios e Recursos

A empresa conta com a atuação do Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão para suportar a implementação do Plano para a Igualdade e as ações relacionadas com este âmbito da atuação. Perante a Comissão Executiva da empresa e perante a Comissão de ESG, este Grupo valida propostas e apresenta resultados dos planos estabelecidos. Como já referido, este Grupo tem representantes das Direções de Recursos Humanos Corporativa e das Unidades de Negócio, das áreas de Sustentabilidade, *Corporate Governance, Legal & Compliance* e Comunicação e reúne-se pelo menos quatro vezes ao ano, sendo responsável pela implementação conjunta das ações acordadas. Os elementos de Recursos Humanos presentes no grupo são responsáveis pela difusão deste Plano nas suas Unidades de Negócio e pela responsabilização efetiva dos diferentes *stakeholders* dentro das equipas.



5. Plano para a Igualdade

MEDIDAS							
DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES EN VOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respectivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direções de Recursos Humanos das Humanidades de Negócio	Administração e Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Não aplicável	Tema tratado em pelo menos uma reunião por ano	Colocar o Plano para a Igualdade na agenda das reuniões com os representantes dos trabalhadores	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Grupo Executivo para a Diversidade, Igualdade e Inclusão	Direções de Recursos Humanos	a determinar	Divulgação da Carta de Princípios a todos os Colaboradores até Dezembro de 2026	Assegurar a elaboração e divulgação da Carta de Princípios de Inclusão & Diversidade	
DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego							
SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES EN VOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o processo de S&R [especificar o período]	Direções de Recursos Humanos	Todas as Direções da empresa com posições para recrutamento	Não aplicável	Percentagem de mulheres trabalhadoras	Aumentar a percentagem de mulheres no Universo de Colaboradores	
Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES EN VOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Não aplicável	Nº de anúncios com referências discriminatórias e/ou promotoras de desigualdade	Assegurar anúncios de recrutamento isentos de referências discriminatórias ou promotoras de desigualdade	

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Recursos Humanos	Todos	a determinar	Ações de formação desenvolvidas e implementadas para diferentes segmentos de trabalhadores e trabalhadoras	Assegurar o desenvolvimento de ações de formação sobre igualdade para diferentes populações na empresa	

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Recursos Humanos	Recursos Humanos	a determinar	Implementar o sistema até final de 2026	Assegurar o desenvolvimento de um sistema de calibração das avaliações globais dos desempenhos	

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	Recursos Humanos	Todos	Não aplicável	Garantir a presença de 50% de participantes femininos nos programas de mentoring da empresa	Acelerar o desenvolvimento e a progressão profissional de mulheres	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Direções de Recursos Humanos	Direções Gerais, Direções Executivas e Direções de Recursos Humanos	a determinar	Percentagem de Mulheres em cargos de Chefia	Aumentar a percentagem de mulheres em cargos de chefia	

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar	Grupo Executivo para a Diversidade, Igualdade e Inclusão	Compliance e Recursos Humanos	a determinar	Realizar nova campanha de comunicação em 2026	Assegurar uma campanha de comunicação sobre o procedimento sobre assédio, meios de denúncia e de combate no ano de 2026	

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