

Portugal Ventures

Plano para a Igualdade

2021

Índice

| | | |
|------|--|----|
| I. | Enquadramento e Objetivos | 3 |
| II. | Perfil Corporativo..... | 4 |
| A. | Missão e Valores | 4 |
| B. | Estrutura Acionista..... | 5 |
| III. | Caracterização atual da Estrutura Organizativa | 6 |
| A. | Considerações Gerais | 6 |
| A1. | Indicadores | 6 |
| A2. | Outros Elementos..... | 9 |
| B. | Autodiagnóstico | 9 |
| IV. | Plano para a Igualdade 2021..... | 11 |
| V. | Monitorização do Plano | 12 |

I. Enquadramento e Objetivos

A igualdade de género, enquanto princípio de cidadania, está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português. A penalização por discriminação de género pode ser onerosa para as empresas a diversos títulos, representando custos diretos, mas também custos indiretos ao nível da sua reputação e imagem. De acordo com a legislação em vigor, a nível nacional e comunitário, quaisquer formas de discriminação entre mulheres e homens nos locais de trabalho são sancionadas, devendo as entidades empregadoras desenvolver políticas e ações positivas que contribuam para as contrariar.

Seguindo a tendência de mudança de paradigma dos seus congéneres europeus, Portugal desenvolveu um conjunto de reformas em matéria de política de igualdade, alterando a legislação em vigor, proibindo a discriminação das mulheres e assumindo que a igualdade de género é condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade.

O Estado Português, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março, da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março e do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro, aprovou um conjunto de medidas que genericamente visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes. De seguida, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, instituiu a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não discriminação 2018-2030 e através da Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, aprovou medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas. Por fim, a Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, estabeleceu o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, tendo ainda previsto que as entidades do setor público empresarial têm de elaborar, anualmente, Planos para a Igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na *Internet*.

A Portugal Capital Ventures – Sociedade de Capital de Risco, S.A. (abreviadamente designada por Portugal Ventures), é uma empresa pública, em virtude de os acionistas detentores da maioria do seu capital social (80%) serem entidades públicas: IAPMEI (38%), AICEP (19%), DGTf (10%), Turismo de Portugal (8%) e PME Investimentos (5%) e integra o Setor Empresarial do Estado, sendo responsável pelo investimento público de capital de risco de tipo *Venture Capital* retalhista, desenvolvendo a sua atividade nas mesmas condições e termos aplicáveis a qualquer empresa privada, estando sujeita às regras gerais da concorrência, nacionais e de direito da União Europeia.

Nesse sentido, de forma a dar cumprimento ao exigido no n.º 2 do artigo 50.º do Regime Jurídico do Sector Público Empresarial, aprovado pelo D.L. n.º 133/2013, de 3 de outubro, e ao previsto no artigo 7.º da Lei nº 62/2017, a Portugal Ventures define o presente Plano para a Igualdade para o ano de 2021, o qual terá os seguintes objetivos:

- (i) Reconhecer o princípio da igualdade como um elemento central na estrutura da Portugal Ventures, garantindo que as medidas implementadas – e a implementar – asseguram a igualdade de tratamento e oportunidades, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como que o direito à igualdade é salvaguardado nas suas mais variadas dimensões;
- (ii) Proceder à análise e revisão das políticas atualmente existentes no âmbito da prossecução da igualdade, pela atualização do diagnóstico interno, tendo como fim a identificação de eventuais áreas em que é necessária a intervenção;
- (iii) Planeamento e definição das medidas e ações a realizar e concretizar, para o ano de 2021, em resultado do diagnóstico interno realizado.

II. Perfil Corporativo

A. Missão e Valores

A Portugal Ventures tem como missão o investimento pró-ativo em startups em todas as fases de desenvolvimento, apostando no seu crescimento, competitividade e capacidade de internacionalização.

A Portugal Ventures desenvolve a sua atividade de investimento tendo como matriz referencial a qualidade dos projetos nos quais investe, qualidade essa avaliada em termos de coerência, racionalidade e natureza inovadora do investimento para a produção de bens e serviços internacionalmente transacionáveis, em função da novidade e da difusão, bem como, pelo nível de qualificação e de adequação das equipas promotoras.

Sendo um operador público, a Portugal Ventures desenvolve a sua atividade de investimento tendo como referência, também, o impacto dos projetos nos quais investe, relevando, em particular, o grau de resposta dos mesmos na competitividade nacional, incluindo o efeito de arrastamento no ecossistema em que opera e o impacto estrutural pelas externalidades positivas que pode originar.

Em relação à sua visão, a Portugal Ventures quer afirmar-se como o **parceiro de referência no capital de risco em Portugal, desenvolvendo estratégias diferenciadoras de crescimento, competitividade e capacidade de internacionalização para cada participada na qual investe**, procurando ativamente consolidar no seu portefólio casos de referência e sucesso, avaliados, sobretudo, em função da orientação da lógica de negócio dessas participadas para os mercados internacionais.

Figura 1 - Missão, Visão e Valores da Portugal Ventures



A atividade da Portugal Ventures está assente num conjunto importante de valores corporativos, revisitados com a entrada da nova Equipa de Gestão, que suportam a cultura e reforçam a identidade distintiva da Sociedade, a saber:

- **Compromisso:** Temos um sentimento de orgulho, pertença e lealdade para com a Portugal Ventures e a sua identidade distintiva. Agimos tendo por base as prioridades e objetivos organizacionais, assumindo a responsabilidade de dar o nosso contributo individual para o sucesso e a sustentabilidade das nossas participadas. Temos a capacidade para trabalhar transversalmente com os vários colegas da empresa e das participadas nas quais investimos, partilhando a informação e boas práticas e promovendo a coesão e a criação de sinergias em torno dos objetivos comuns.
- **Excelência:** Acreditamos que o cliente (interno e externo) é a prioridade e que todas as ações têm impacto na sua satisfação. Colocamos o cliente no centro da nossa atuação, promovendo relações de proximidade e personalizando a interação. Atuamos como um parceiro capaz de antecipar e/ou identificar as suas necessidades, sendo perseverante a assegurar a sua plena satisfação e um serviço de excelência.

- **Transparência:** Somos imparciais e isentos na execução das nossas responsabilidades, visível através de uma atuação individual, íntegra e em consonância com os princípios e com o Código de Conduta da Portugal Ventures, mantendo a consistência ao longo do tempo. Valorizamos e cumprimos as regras de controlo e os procedimentos (externos e internos) aplicáveis à atividade desenvolvida, sendo rigorosos de modo a assegurar a fiabilidade da informação reportada e dos *outputs* finais.

B. Estrutura Acionista

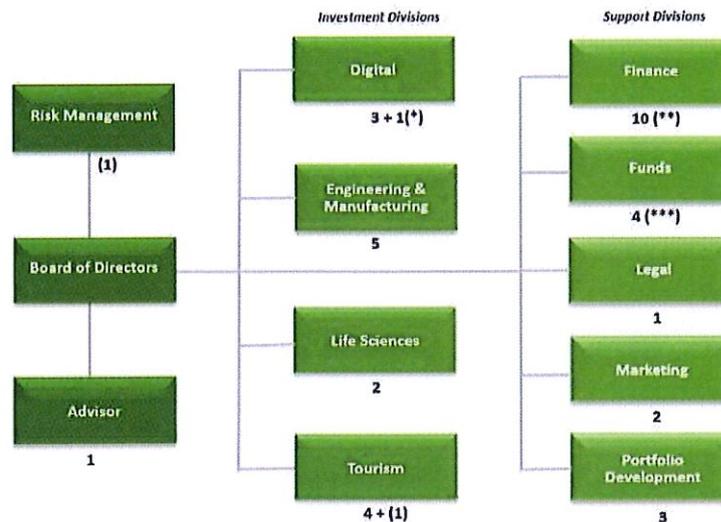
O capital social da Portugal Ventures é de € 40.412.650,00 (quarenta milhões, quatrocentos e doze mil, seiscentos e cinquenta euros), representado por 8.082.530,00 (oito milhões, oitenta e duas mil, quinhentos e trinta) ações de valor nominal de 5 euros, distribuídas de acordo com a seguinte estrutura acionista:

| Acionista | Valor Nominal | % |
|--|---------------------|---------------|
| IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I.P. | 15 345 470 € | 37,97 |
| AICEP, E.P.E. | 7 843 240 € | 19,41 |
| Direção Geral do Tesouro e Finanças | 4 174 810 € | 10,33 |
| Turismo Portugal, I.P. | 3 080 575 € | 7,62 |
| Banco Comercial Português, SA | 2 534 930 € | 6,27 |
| Banco BPI, SA | 2 503 205 € | 6,19 |
| PME Investimentos - Sociedade de Investimento, SA | 1 847 525 € | 4,57 |
| Novo Banco, SA | 1 527 595 € | 3,78 |
| Banco Santander Totta, SA | 1 009 935 € | 2,50 |
| Petrogal, SA | 504 965 € | 1,25 |
| Seguradoras Unidas, SA | 12 625 € | 0,03 |
| Citibank Europe Plc, Sucursal em Portugal | 12 625 € | 0,03 |
| Banco Efisa, SA | 5 050 € | 0,01 |
| Caixa Económica Montepio Geral | 5 050 € | 0,01 |
| Banco BIC, SA | 5 050 € | 0,01 |
| Total | 40 412 650 € | 100,00 |

III. Caracterização atual da Estrutura Organizativa

A. Considerações Gerais

A 31 de dezembro de 2019, a estrutura organizacional da Portugal Ventures era constituída por 36 (trinta e seis) colaboradoras/es (um em regime de licença sem vencimento) e 2 (dois) administradores, os quais desempenham funções quer na sede, no Porto, quer nas instalações de Lisboa, distribuídos de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



- (1) A diretora da área Legal é simultaneamente responsável pela área de Risk Management
 (*) Colaborador em regime de licença sem vencimento
 (**) Inclui as áreas Administrativa, Financeira, Contabilidade, Secretariado
 (***) Inclui a colaboradora da área de Sistemas de Informação, que simultaneamente colabora com a área de Tourism

O Conselho de Administração Executivo designado para exercer funções no triénio 2018-2020 era inicialmente composto por 1 (uma) mulher e 2 (dois) homens. Em 25 de outubro de 2019, a Eng^a Rita Marques, que ocupava o cargo de Presidente do Conselho de Administração, renunciou ao cargo para integrar o elenco do XXII Governo Constitucional como Secretária de Estado do Turismo, não tendo, até ao momento, sido designado, por facto alheio à Portugal Ventures e por si não controlável, um membro substituto, pelo que atualmente o Conselho de Administração Executivo é composto apenas por 2 (dois) homens.

De acordo com o consagrado na Lei nº 62/2017, de 1 agosto, a circunstância atrás descrita terá de ser alterada, o que se espera que ocorra até à eleição dos órgãos sociais para o mandato do triénio 2021-2023 pelos acionistas da Portugal Ventures.

Os membros do Conselho de Administração Executivo não foram considerados no âmbito das análises subsequentes, que têm por base a informação disponível a 31 de dezembro de 2019.

A1. Indicadores

(i) Género

Na distribuição por género, os recursos humanos da Portugal Ventures contam com 21 (vinte e uma) mulheres e 15 (quinze) homens, verificando-se uma predominância do sexo feminino, o qual representa 58,3% das/os colaboradoras/es.

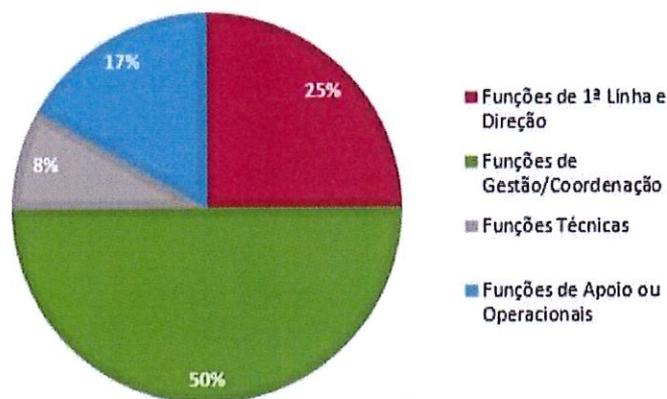
(ii) Vínculo contratual

Todas/os as/os colaboradoras/es da Portugal Ventures têm contrato de trabalho sem termo.

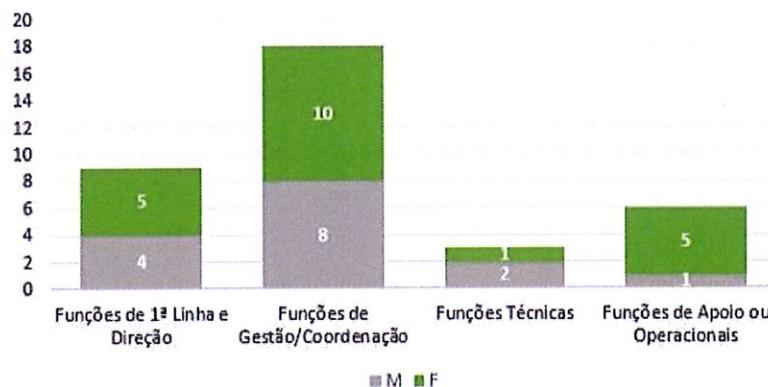
(iii) Funções

Quanto às funções desempenhadas pelas/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures, as mesmas estão consagradas e descritas no Manual de Recursos Humanos em vigor, verificando-se a seguinte decomposição por classes funcionais:

- Funções de 1ª Linha e Direção;
- Funções de Gestão/Coordenação;
- Funções Técnicas;
- Funções de Apoio ou Operacionais.



A distribuição por género dentro de cada classe funcional é conforme segue no quadro infra:

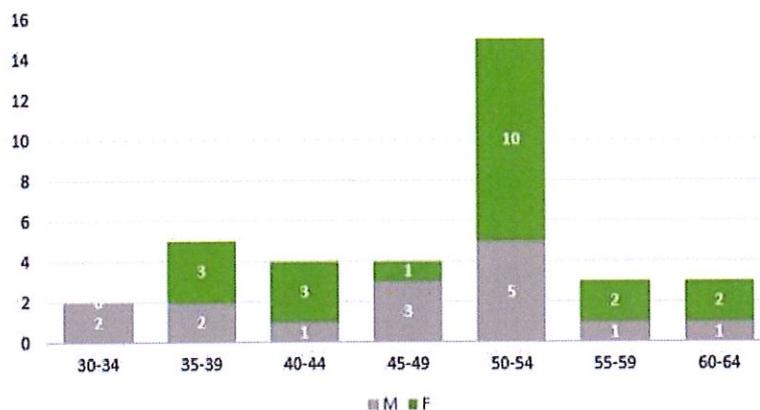


A classe funcional que engloba o maior número de trabalhadoras/es é a referente a Funções de Gestão/Coordenação, com um total de 18 (dezoito) colaboradoras/es, das/os quais 8 (oito) homens (44%) e 10 (dez) mulheres (56%).

Nas Funções de 1ª Linha e Direção, às quais estão afetos um total de 9 (nove) colaboradoras/es, predomina o sexo feminino (55%), assim como nas Funções de Apoio ou Operacionais (83%), em contraposição com o que acontece no âmbito das Funções Técnicas, em que as/os colaboradoras/es são maioritariamente do sexo masculino (66%).

(iv) Grupo etário

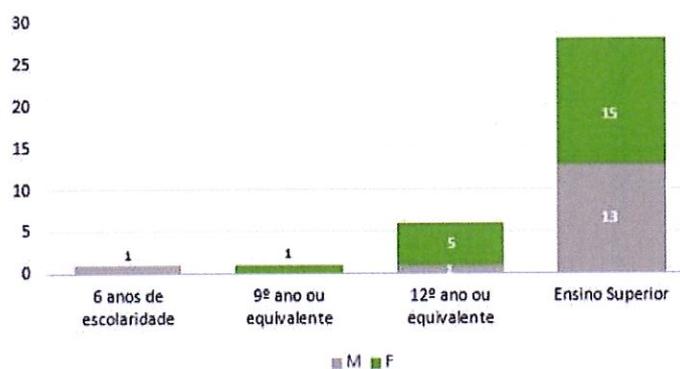
Na distribuição das/os colaboradoras/es por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 50-54 anos é a que inclui o maior número de colaboradoras/es, sendo essas/es maioritariamente do género feminino.



A média de idades global dos colaboradores da Portugal Ventures é de 49 anos, sendo a média feminina de 50 anos e a média masculina de 47 anos.

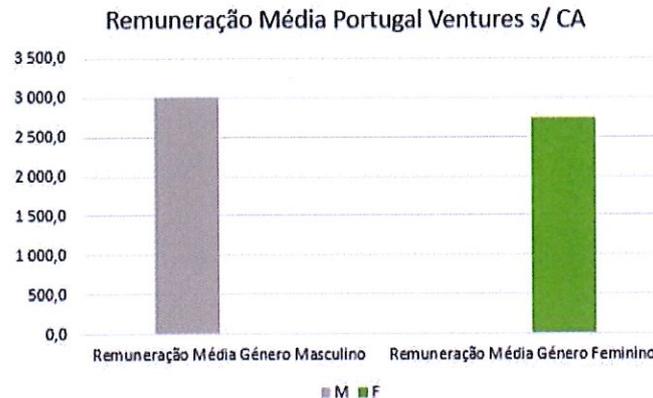
(v) Níveis de Escolaridade

Quanto ao nível de escolaridade das/os colaboradoras/es, a sua distribuição é a seguinte:



O nível de escolaridade com maior preponderância no universo das/os colaboradoras/es da Portugal Ventures é o ensino superior, abrangendo 28 colaboradoras/es (77,8%), sendo 15 (quinze) do sexo feminino e 13 (treze) do sexo masculino. O segundo nível de escolaridade mais relevante é o 12º ano ou equivalente (16,7%), também nesse nível sendo a maioria do sexo feminino (83,3%).

(vi) Remunerações



A remuneração média das/os colaboradoras/es da Portugal Ventures é de 2.853,10 euros, sendo a remuneração média feminina de 2.743,20 euros e a remuneração média masculina de 3.006,90 euros. Verifica-se, assim, que a remuneração média auferida pelos homens é superior em 263,70 euros (10%) face à remuneração média obtida pelas mulheres.

A variação verificada nas remunerações médias por género é justificada, essencialmente, pelo facto de as funções técnicas e de as funções de apoio e operacionais, cujas remunerações de referência são mais baixas, serem exercidas predominantemente pelo sexo feminino (6 mulheres e 3 homens).

A Portugal Ventures elabora e publica no seu *website*, de 3 (três) em 3 anos (três), de acordo com o legalmente exigível, o Relatório sobre remunerações pagas a Mulheres e Homens.

A2. Outros Elementos

Está em vigor na Portugal Ventures o Regulamento de Gestão de Carreiras, o qual estabelece os princípios de enquadramento e evolução das carreiras dos colaboradores e pretende garantir a igualdade de oportunidades de progressão e promoção entre todos os colaboradores, independentemente do género ou da idade, apostando no incentivo ao desenvolvimento das capacidades profissionais, técnicas e humanas, valorizando as competências e a experiência dos seus colaboradores, de forma a garantir uma contínua motivação.

A Portugal Ventures promove também de forma contínua, a formação profissional para todas/os as/os suas/seus colaboradoras/es, contribuindo desta forma para a valorização de cada colaborador/a e fortalecimento da motivação e, conseqüentemente, estímulo para o aumento da produtividade.

Na sua atuação a Portugal Ventures pretende assegurar uma igualdade plena de oportunidades, quer para as/os potenciais novas/os colaboradoras/es, quer para as/os colaboradoras/es atualmente ao seu serviço, não efetuando qualquer discriminação por motivos de raça, género ou convicções religiosas, promovendo a proteção na parentalidade e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, constituindo esta uma preocupação fundamental da gestão da Portugal Ventures.

B. Autodiagnóstico

Tendo por base o descrito supra, bem como o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) disponibilizado pela CITE em cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e a matriz de apoio ao diagnóstico constante do mesmo, a Portugal Ventures realizou um diagnóstico interno nas seguintes áreas/dimensões de atuação:

- i. Igualdade no acesso ao emprego;
- ii. Igualdade nas condições de trabalho;
- iii. Igualdade remuneratória;
- iv. Proteção na parentalidade;
- v. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Da análise efetuada e das respostas à matriz de diagnóstico, incluindo as questões relativas à prevenção de práticas discriminatórias, a Portugal Ventures identificou um conjunto de medidas a adotar no âmbito do Plano para a Igualdade 2021, o qual se concretiza de seguida.

IV. Plano para a Igualdade 2021

As medidas e ações identificadas como necessárias pela Portugal Ventures no âmbito do Plano para a Igualdade 2021 centram-se genericamente na revisão de documentação interna, na qual se pretende que sejam refletidas políticas e procedimentos internos que garantam, formalmente, a concretização do princípio da igualdade no seio da organização e no tratamento e oportunidades das/os colaboradoras/es, bem como na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional das/os mesmas/os.

Definem-se as seguintes medidas:

| Área/ Dimensão de Atuação | Medida a Implementar e Objetivo Subjacente | Departamento/ Pessoa Responsável | Prazo de Execução | Orçamento |
|--|--|---|----------------------|--------------------------------|
| Estratégia, Missão e Valores da Empresa | Criação de grupo de trabalho interno para execução, implementação e monitorização do Plano para a Igualdade 2021. | Direção de Recursos Humanos | 2021 | Não envolve custos específicos |
| Estratégia, Missão e Valores da Empresa | Revisão do Código de Conduta, com vista a densificar a informação relativa aos direitos e deveres das/os colaboradoras/es, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo. | Direção de Recursos Humanos e Grupo de Trabalho Interno | 2021 | Não envolve custos específicos |
| Estratégia, Missão e Valores da Empresa | Revisão do Manual de Recursos Humanos (e respetivos anexos) de forma a garantir a adoção e utilização de linguagem e imagem inclusivas e isentas de estereótipos de género no(s) mesmo(s), bem como em qualquer outra documentação que venha a ser publicada pela empresa. | Direção de Recursos Humanos e Grupo de Trabalho Interno | 2021 | Não envolve custos específicos |
| Igualdade no Acesso a Emprego / Igualdade nas condições de trabalho | Revisão do Manual de Recursos Humanos, com a introdução de uma secção intitulada de "Política de Formação", na qual sejam introduzidas diretrizes quanto ao plano de formação da empresa. | Direção de Recursos Humanos e Grupo de Trabalho Interno | 2021 | Não envolve custos específicos |
| Igualdade no Acesso a Emprego | Revisão da secção "Política de Recrutamento e Seleção" do Manual de Recursos Humanos para introdução da regra de que, internamente ou relativamente a entidades externas especializadas em seleção e recrutamento deve ser assegurada uma representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas a considerar. | Direção de Recursos Humanos e Grupo de Trabalho Interno | 2021 | Não envolve custos específicos |
| Proteção na Parentalidade | Revisão do Manual de Recursos Humanos, com a introdução de uma secção intitulada de "Política de Proteção da Parentalidade", na qual se inclua toda a informação referente ao direito de parentalidade. | Direção de Recursos Humanos e Grupo de Trabalho Interno | 2021 | Não envolve custos específicos |

| | | | | |
|--|---|---|------|--------------------------------|
| Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal | Análise interna quanto à possibilidade e viabilidade de celebrar protocolos com entidades várias, quer no domínio da saúde e bem-estar, quer no âmbito dos serviços de proximidade ou de apoio, que quaisquer outros que potenciem uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os colaboradoras/es. | Direção de Recursos Humanos e Grupo de Trabalho Interno | 2021 | Não envolve custos específicos |
| Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal | Revisão da secção “Política de Horário de Trabalho” do Manual de Recursos Humanos com vista a densificar o aí previsto quanto a procedimentos e incluir especificamente as situações em que o horário de trabalho pode ser flexível ou a tempo parcial, entre outras, como a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho. | Direção de Recursos Humanos e Grupo de Trabalho Interno | 2021 | Não envolve custos específicos |
| Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho | Revisão do Código de Conduta, para inclusão de regras e procedimentos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho | Direção de Recursos Humanos e Grupo de Trabalho Interno | 2021 | Não envolve custos específicos |

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2021, podendo ser alterado e/ou aditado a todo o tempo para incluir e contemplar eventuais alterações de caráter legal e/ou estratégico.

V. Monitorização do Plano

A Direção de Recursos Humanos da Portugal Ventures, com o suporte do grupo de trabalho interno – que será informalmente constituído para a execução do Plano para a Igualdade 2021 –, acompanhará e monitorizará a implementação do mesmo, trabalhando diretamente na execução das medidas definidas, no cumprimento dos prazos definidos para a implementação das mesmas e na identificação de potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

A monitorização do Plano para a Igualdade 2021 será realizada de forma contínua, prevendo-se a realização de reuniões do grupo de trabalho interno de 6 (seis) em 6 (seis) meses para acompanhamento e ponto de situação da execução do mesmo.

Porto, 15 de setembro de 2020

Assinado digitalmente

Nome: Rui Pedro Soares Ferreira
 Titular: CN=Rui Pedro Soares Ferreira,
 serialNumber=IDCPT-09588030,title=Vice-
 presidente Executivo,OU=Certificado para Pessoa
 Singular,OU=Conselho de Administração,
 O=PORTUGAL CAPITAL VENTURES - SOCIEDADE DE
 CAPITAL DE RISCO\ S.A..C=PT

Rui Ferreira
 (Vice-Presidente)

O Conselho de Administração Executivo

Assinado digitalmente

Nome: Pedro Maria Pereira de Melo Breyner
 Titular: CN=Pedro Maria Pereira de Melo Breyner,
 serialNumber=IDCPT-07827874,title=Vogal do
 Conselho de Administração,OU=Certificado para
 Pessoa Singular,OU=Conselho de Administração
 Executivo,O=PORTUGAL CAPITAL VENTURES -
 SOCIEDADE DE CAPITAL DE RISCO\ S.A..C=PT

Pedro Melo Breyner
 (Vogal)