

by
fuz

Portugal
Ventures
GROWING GLOBAL

GRUPO **BP**

**Relatório sobre remunerações
pagas a mulheres e homens**

2021

18 de fevereiro de 2021

Índice

I. Síntese (sumário executivo)	3
II. Enquadramento Geral	3
III. Perfil Corporativo	3
A. Missão e Valores	4
B. Orientações e Objetivos de Política Pública	5
C. Estrutura Acionista.....	5
IV. A estrutura de Recursos Humanos na Portugal Ventures	6
A. Estrutura Organizativa	6
B. Género	7
C. Vínculo contratual.....	7
D. Funções	7
E. Grupo etário.....	8
F. Níveis de Escolaridade	8
G. Remunerações	9
V. Conclusão	9

I. Síntese (sumário executivo)

A Portugal Capital Ventures – Sociedade de Capital de Risco, S.A. (abreviadamente designada por Portugal Ventures), é uma empresa pública, em virtude de o acionista detentor da maioria do seu capital social (80%) ser uma entidade pública, o Banco Português de Fomento, S.A. . Integra o Setor Empresarial do Estado e é 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.

De acordo com o estabelecido na Lei nº 62/2017, de 1 de Agosto, foi aprovado 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.

De acordo com o estabelecido no nº 2 da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, que as empresas do setor público empresarial promovem, de três em três anos, a elaboração de um Relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, tendo em vista efetuar um diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas nas indicadas remunerações, consistindo o mesmo na análise de diversos indicadores sobre os seus recursos humanos e a sua distribuição por género, com referência a 31 de dezembro de 2020, estabelecendo sempre que possível, comparação com os dados nacionais.

II. Enquadramento Geral

A igualdade entre homens e mulheres, 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 visa 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.

III. 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 o nível de qualificação e de adequação das equipas promotoras, 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.

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.**

Com a integração da Portugal Ventures no Grupo BPF, no triénio 2021-2023, prevê-se que a Portugal Ventures mantenha a mesma missão, visão e valores, embora assumindo um posicionamento no mercado complementar à atividade do Banco Português de Fomento e das suas restantes participadas – as Sociedades de Garantia Mútua e o Fundo de Investimento Imobiliário Turismo Fundos, o que poderá determinar o alargamento da sua missão no próximo mandato.



A atividade da Portugal Ventures está assente num conjunto importante de valores corporativos, redefinidos pela Equipa de Gestão no início do mandato (2018-2020), 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. Orientações e Objetivos de Política Pública

No âmbito da reorganização e reestruturação do setor de capital de risco público, definida por Resolução do Conselho de Ministros RCM 50/2011 (DR 1.ª Série de 29.11.2011), a Portugal Capital Ventures - Sociedade de Capital de Risco, S.A. (anteriormente denominada Inovcapital - Sociedade de Capital de Risco, S.A) incorporou, por fusão concluída em 22 de junho de 2012, as sociedades, AICEP Capital Global - Sociedade de Capital de Risco, S.A. e TC Turismo Capital-SCR, S.A., refletindo uma nova visão e estratégia da intervenção pública em capital de risco.

Da reforma da atividade pública de capital de risco então empreendida, assume destaque o objetivo programático, que hoje se mantém, de impulsionar o desenvolvimento do empreendedorismo nacional e a valorização económica do conhecimento de base científica e tecnológica.

De salientar ainda a este nível, a integração da Portugal Ventures no Conselho de Coordenação das Instituições Financeiras de Apoio à Economia Nacional, criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 140/2019, que incluiu também a IFD – Instituição Financeira de Desenvolvimento, a PME Investimentos, a SPGM – Sociedade de Investimento, a Turismo Fundos, o IAPMEI-Agência para a Competitividade e Inovação, o Turismo de Portugal (TP) e a SOFID - Sociedade para o Financiamento do Desenvolvimento, Instituição Financeira de Crédito, S.A e já em 2020, a publicação do Decreto-Lei n.º 63/2020, de 7 de setembro, operou a formalização do Banco Português de Fomento, S.A. e a decisão sobre o aumento de capital social dessa entidade, através de entradas em espécie e mediante a transmissão das participações da Portugal Capital Ventures – Sociedade de Capital de Risco, S.A detidas pela Direção-Geral do Tesouro e Finanças, pelo IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., pelo Instituto do Turismo de Portugal, I.P. e pela AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E.

C. Estrutura Acionista

A Portugal Ventures integra o Setor Empresarial do Estado e é responsável pelo investimento 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 comunitárias. Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 63/2020, de 7 de setembro, que regulou a atividade e o funcionamento do Banco Português de Fomento, S.A. e o aumento de capital social dessa entidade, através de entradas em espécie e mediante a transmissão das participações representativas do capital da Portugal Ventures detidas pela Direção-Geral do Tesouro e Finanças, pelo IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., pelo Instituto do Turismo de Portugal, I.P. e pela AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., após 3 de novembro de 2020, a estrutura acionista da Portugal Ventures passou a ser a seguinte:

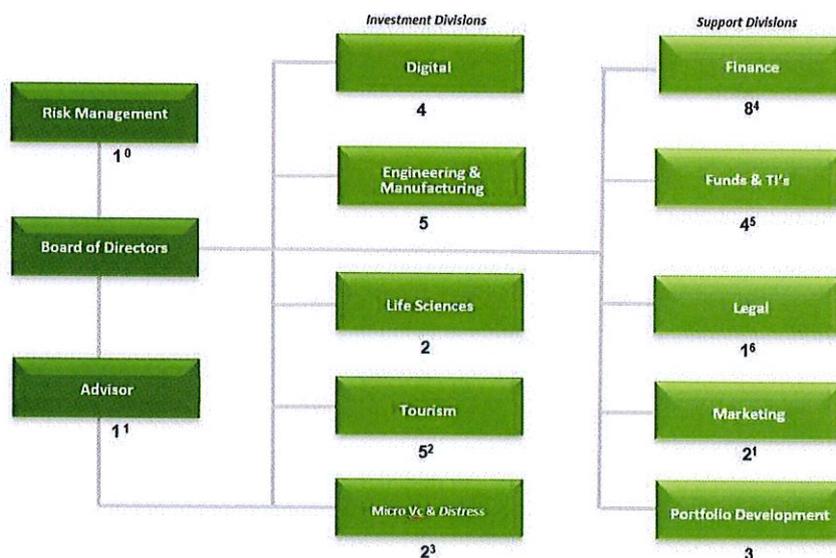
Acionista	Valor Nominal	%
Banco Português de Fomento, SA	32 291 620 €	79,90
Banco Comercial Português, SA	2 534 930 €	6,27
Banco BPI, SA	2 503 205 €	6,19
Novo Banco, SA	1 527 595 €	3,78
Banco Santander Totta, SA	1 009 935 €	2,50
Petrogal, SA	504 965 €	1,25
Generali Seguros, SA	12 625 €	0,03
Citibank 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

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.

IV. A estrutura de Recursos Humanos na Portugal Ventures

A. Estrutura Organizativa

A 31 de dezembro de 2020 a estrutura organizacional da Sociedade era constituída por 35 trabalhadores (inclui uma trabalhadora a prestar serviço ao Banco Português de Fomento, em regime de cedência ocasional) e 2 Administradores, os quais desempenham funções na sede da Sociedade, no Porto e nas instalações de Lisboa, distribuídos de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



Legenda:

- 0 – Uma colaboradora que acumula com funções na área Legal
- 1 – Uma colaboradora que acumula com funções na área Micro VC
- 2 – Uma colaboradora que acumula com funções na área TI's
- 3 – Colaboração de duas colaboradoras que acumulam com funções, respetivamente, na área Advisor e Marketing
- 4 – Inclui as áreas Administrativa, Financeira, Contabilidade e Secretariado
- 5 – Uma colaboradora que acumula com funções na área Tourism
- 6 – Uma colaboradora que acumula com funções na área Risk Management

O Conselho de Administração Executivo designado para exercer funções no triénio 2018-2010 foi composto por uma mulher e dois homens. Em 25 de outubro de 2019, a 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 substituto – facto alheio à Portugal Ventures –, pelo que atualmente, o Conselho de Administração Executivo é composto apenas por 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 com a eleição dos órgãos sociais para mandato do triénio 2021-2023 pelos acionistas da Portugal Ventures.

Os membros do Conselho de Administração Executivo e a trabalhadora que se encontra em regime de cedência ocasional não foram considerados no âmbito das análises subsequentes, que têm por base a informação a 31 de dezembro de 2020.

B. Género

Na distribuição dos colaboradores por género (19 mulheres e 15 homens) verifica-se uma predominância do género feminino, o qual representa 55,9%. A nível nacional a realidade apresenta-se diferente, com 49% da população empregada a pertencer ao género feminino e 51% ao género masculino (Fonte: Pordata, dados 2019).

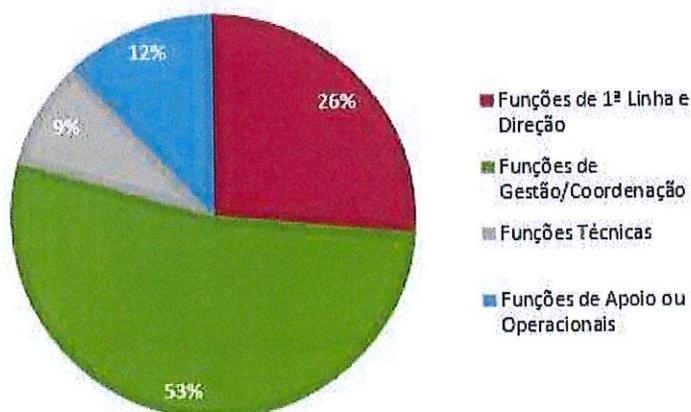
C. Vínculo contratual

Todos os trabalhadores da Portugal Ventures têm contrato de trabalho sem termo.

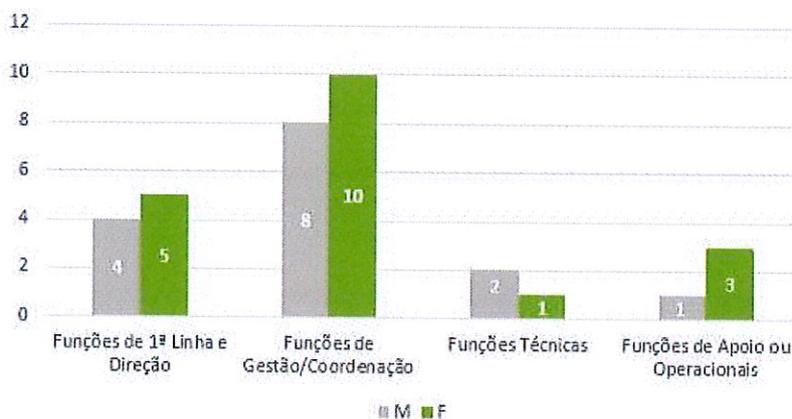
D. Funções

Quanto às Funções desempenhadas pelos trabalhadores da Portugal Ventures, consagradas no Manual de Recursos Humanos em vigor na empresa, verifica-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:

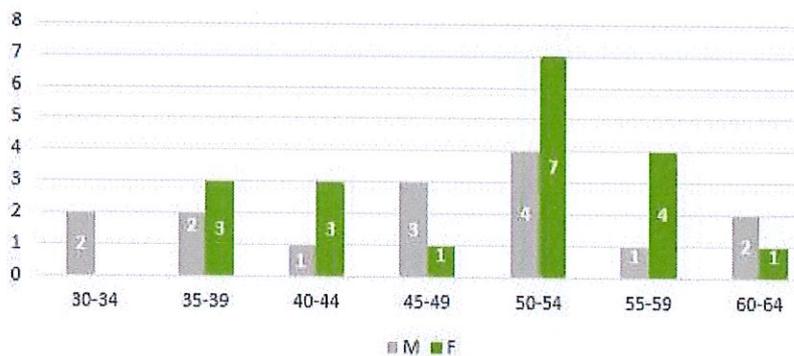


A classe funcional que engloba o maior número de trabalhadores é a de Funções de Gestão/Coordenação, com 18 colaboradores, dos quais 8 homens (44%) e 10 mulheres (56%).

Nas classes de Funções de 1ª Linha e Direção, Funções Técnicas e Funções de Apoio ou Operacionais, num total de 16 trabalhadores, predomina o género feminino (56%).

E. Grupo etário

Na distribuição dos colaboradores por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 50-54 anos é a que inclui o maior número de trabalhadores (32%), sendo maioritariamente do género feminino (64%).



A média de idades global dos trabalhadores da Portugal Ventures é de 49 anos, sendo a média feminina de 50 anos e a média masculina de 48 anos.

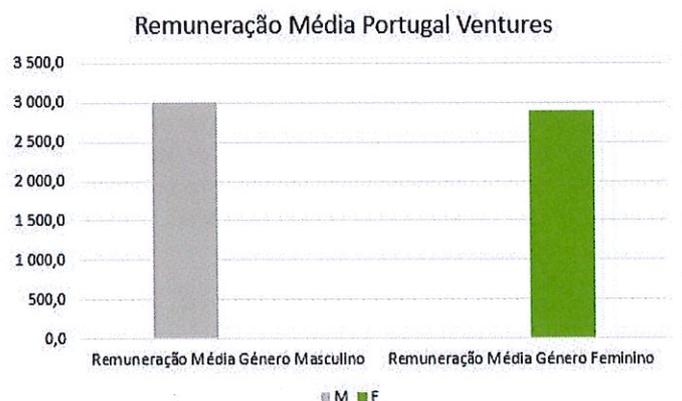
F. Níveis de Escolaridade

Quanto ao nível de escolaridade dos colaboradores, a sua distribuição é a seguinte:



O nível de escolaridade com maior preponderância no universo dos trabalhadores da Portugal Ventures é o ensino superior, abrangendo 28 trabalhadores (82,4%), sendo 15 do género feminino e 13 do género masculino. O segundo nível de escolaridade mais relevante é o 12º ano ou equivalente (14,7%), sendo a maioria do género feminino (80%).

G. Remunerações



A remuneração média dos trabalhadores da Portugal Ventures é de 2.950 euros, sendo a remuneração média feminina de 2.906 euros e a remuneração média masculina de 3.007 euros. Verifica-se, assim, que a remuneração média auferida pelos homens é superior em 101 euros (3%) 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 género feminino (4 mulheres e 3 homens).

V. Conclusão

Como resulta da análise dos dados apresentados neste Relatório, a Portugal Ventures garante e promove a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens:

- Estrutura de recursos humanos - constituída por 19 trabalhadores do género feminino e 15 do género masculino;
- Tipo de vínculo contratual - não se verificam discrepâncias de género, na medida em que todos os colaboradores têm um contrato de trabalho sem termo;

- Distribuição dos colaboradores por classe funcional - constata-se que nas Funções de 1ª Linha e Direção e nas Funções de Gestão/Coordenação existe também um equilíbrio de géneros (15 mulheres e 12 homens), sendo que nas Funções de 1ª Linha e Direção, as mulheres representam 55,6% da classe, o que evidencia a não existência de qualquer restrição de acesso em função do género a lugares de decisão;
- Nível de escolaridade dos recursos humanos da Portugal Ventures - não se constata divergências de género, enquadrando-se a maioria no nível correspondente ao ensino superior;
- Média de idades dos trabalhadores - a do género feminino é ligeiramente superior;
- Remuneração média mensal em vigor e à sua comparação por género, verifica-se que a remuneração média dos trabalhadores do género masculino é superior à remuneração média do género feminino, em 3%. Esta variação é justificada com o facto de as funções de índole operacional e técnico, com valores de referência mais baixos, serem desempenhadas predominantemente pelo género feminino, e não pela existência de qualquer tipo de discriminação salarial em função do género.

O Regulamento de Gestão de Carreiras da Portugal Ventures estabelece os princípios de enquadramento e evolução das carreiras dos colaboradores, pretendendo assim 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 de forma contínua, a formação profissional para todos os seus colaboradores, contribuindo desta forma para a valorização do colaborador e fortalecimento da motivação e, consequentemente, para o estímulo do aumento da produtividade.

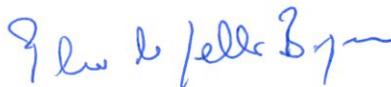
Como ficou demonstrado, a Sociedade assegura uma igualdade plena de oportunidades, quer para os potenciais novos colaboradores, quer para os colaboradores atualmente ao seu serviço, não efetuando qualquer discriminação por motivos de raça, género ou convicções religiosas, promovendo a proteção na parentalidade e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, constituindo esta uma preocupação fundamental da gestão da Portugal Ventures.

Porto, 18 de fevereiro de 2021

O Conselho de Administração Executivo



Rui Ferreira
(Vice-Presidente)



Pedro Melo Breyner
(Vogal)