

4
13
11

Portugal Ventures

GROWING GLOBAL

GRUPO **BP**

Plano para a Igualdade

2023

15 de setembro de 2022

4
13
17



Índice

I.	Enquadramento e Objetivos	4
II.	Perfil Corporativo.....	5
A.	Missão e Valores.....	5
B.	Estrutura Acionista	6
III.	Caracterização atual da Estrutura Organizativa	7
A.	Considerações Gerais	7
A1.	Indicadores	8
A2.	Outros Elementos	10
B.	Autodiagnóstico.....	10
IV.	Plano para a Igualdade 2023.....	12
V.	Monitorização do Plano	16



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 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, 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 o acionista detentor da maioria do seu capital social (80%) ser uma entidade pública, o Banco Português de Fomento, S.A., 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 2023, o qual terá os seguintes objetivos:

- (i) Continuar a 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 2023, em resultado do diagnóstico interno realizado.

4
13
D

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.

Com a integração da Portugal Ventures no Grupo do Banco Português de Fomento (“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, S.A. 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.

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

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:

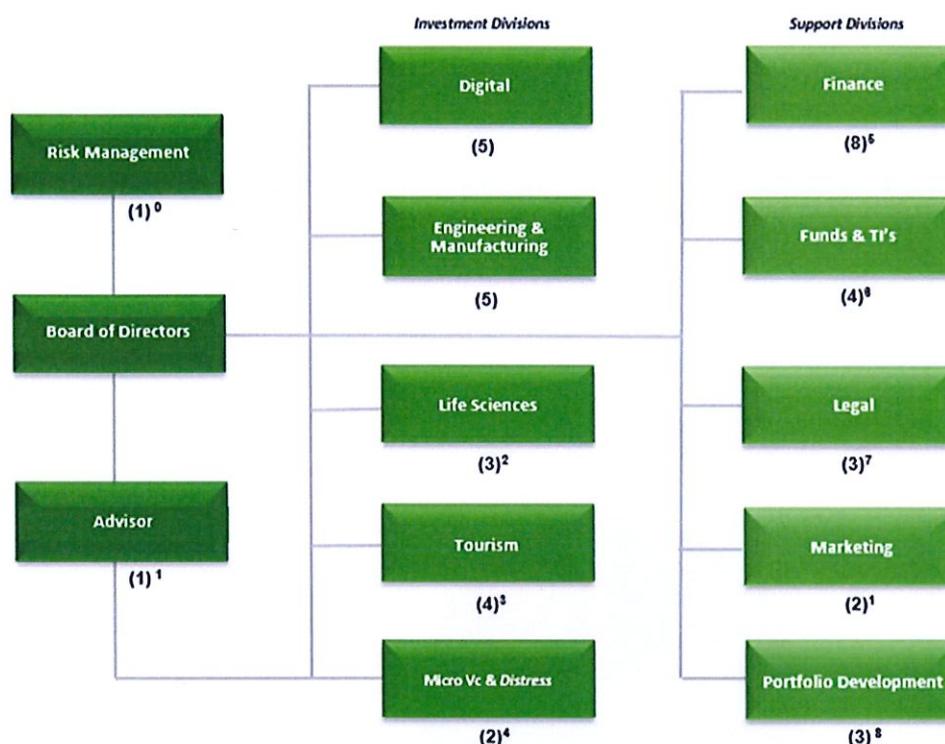
Acionista	Valor Nominal	%
Banco Português de Fomento, SA	32 291 620 €	79,90
Banco Comercial Português, SA	2 534 930 €	6,27
Banco BPI, SA	2 503 205 €	6,19
Novo Banco, SA	1 527 595 €	3,78
Banco Santander Totta, SA	1 009 935 €	2,50
Petrogal, SA	504 965 €	1,25
Generali Seguros, SA	12 625 €	0,03
Citibank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

III. Caracterização atual da Estrutura Organizativa

A. Considerações Gerais

A 31 de dezembro de 2021, a estrutura organizacional da Portugal Ventures era constituída por 36 trabalhadoras/es (inclui um trabalhador em licença sem vencimento), os quais desempenham funções quer na sede, no Porto, quer 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 - Um prestador de serviços
- 3 - Uma colaboradora que acumula com funções na área TI's
- 4 - Colaboração de duas colaboradoras que acumulam com funções, respetivamente, na área Advisor e Marketing
- 5 - Inclui as áreas Administrativa, Financeira, Contabilidade e Secretariado
- 6 - Uma colaboradora que acumula com funções na área Tourism
- 7 - Uma colaboradora que acumula com funções na área Risk Management
- 8 – Um colaborador em licença sem vencimento

Em Assembleia Geral de Acionistas da Portugal Ventures, realizada em 28 de outubro de 2021, foi aprovada a alteração dos Estatutos da Sociedade e foram eleitos os órgãos sociais da Sociedade para exercerem funções no mandato correspondente ao triénio 2021-2023, tendo o início do exercício de funções ocorrido no dia 1 de janeiro de 2022. O Conselho de Administração da Sociedade passou a ser composto por 2 (dois) homens e 1 (uma) mulher, sendo que os membros dos órgãos sociais da Sociedade designados para o mandato 2018-2020 mantiveram-se em exercício de funções até ao dia 31 de dezembro de 2021.

Os membros do Conselho de Administração e o trabalhador que se encontra em regime de licença sem vencimento não foram considerados no âmbito das análises subsequentes, que têm por base a informação disponível a 31 de dezembro de 2021.

A1. Indicadores

(i) Sexo

Na distribuição por sexo, os recursos humanos da Portugal Ventures contam com 21 (vinte e uma) mulheres e 14 (catorze) homens, verificando-se uma predominância do sexo feminino, o qual representa 60% das/os trabalhadoras/es.

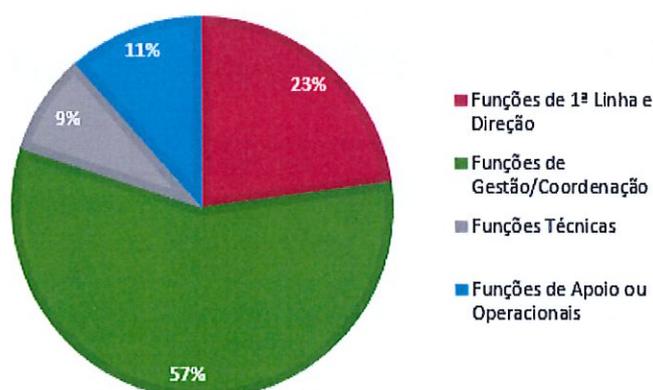
(ii) Vínculo contratual

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

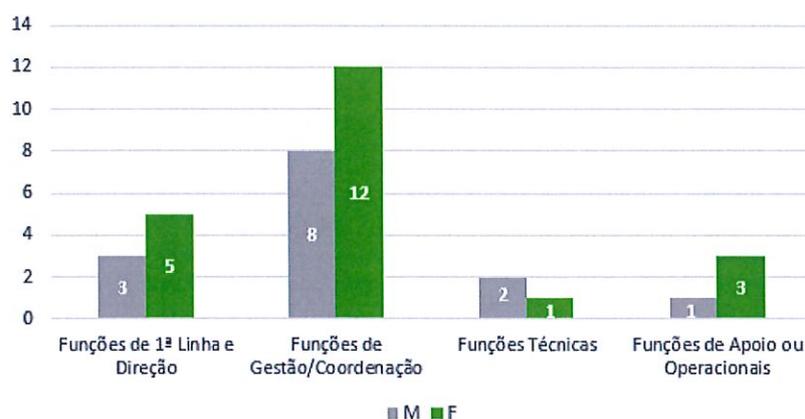
(iii) Funções

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 sexo dentro de cada classe funcional é conforme segue no quadro infra:

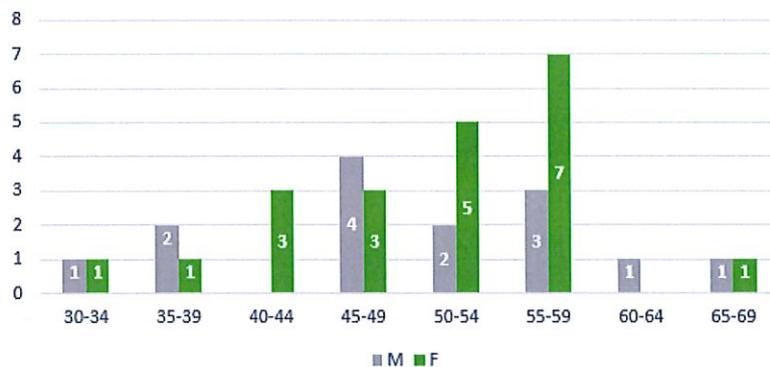


A classe funcional que engloba o maior número de trabalhadoras/es é a referente a Funções de Gestão/Coordenação, com um total de 20 (vinte) trabalhadoras/es, das/os quais 8 (oito) homens (40%) e 12 (doze) mulheres (60%).

Nas Funções de 1ª Linha e Direção, às quais estão afetos um total de 8 (oito) trabalhadoras/es, predomina o sexo feminino (63%), assim como nas Funções de Apoio ou Operacionais (75%), em contraposição com o que acontece no âmbito das Funções Técnicas, em que as/os trabalhadoras/es são maioritariamente do sexo masculino (67%).

(iv) Grupo etário

Na distribuição das/os trabalhadoras/es por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 55-59 anos é a que inclui o maior número de trabalhadoras/es, sendo essas/es maioritariamente do sexo feminino.



A média de idades global das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de 50 anos, sendo a média feminina de 49 anos e a média masculina de 50 anos.

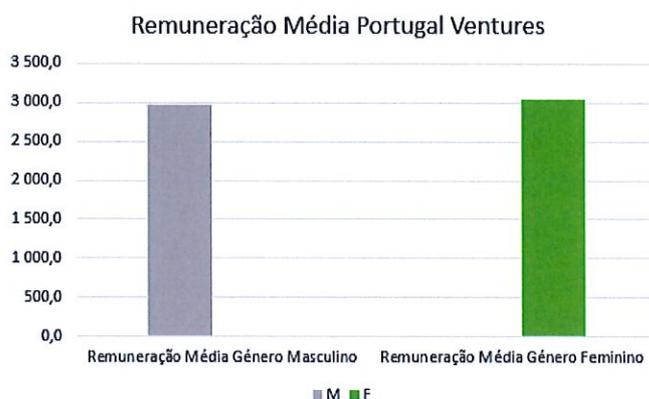
(v) Níveis de Escolaridade

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



O nível de escolaridade com maior preponderância no universo das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é o ensino superior, abrangendo 29 (vinte e nove) trabalhadoras/es (82,9%), sendo 17 (dezassete) do sexo feminino e 12 (doze) do sexo masculino. O segundo nível de escolaridade mais relevante é o 12º ano ou equivalente (14,3%), também nesse nível sendo a maioria do sexo feminino (80%).

(vi) Remunerações



A remuneração média das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de 3.017 euros, sendo a remuneração média feminina de 3.045 euros e a remuneração média masculina de 2.974 euros. Verifica-se, assim, que a remuneração média auferida pelas mulheres é superior em 71,5 euros (2%) face à remuneração média obtida pelos homens.

A variação verificada nas remunerações médias por sexo é justificada, essencialmente, pelo facto de as funções de 1ª linha e de direção, cujas remunerações de referência são mais altas, serem exercidas predominantemente pelo sexo feminino (5 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 das/os trabalhadoras/es e pretende garantir a igualdade de oportunidades de progressão e promoção entre todos as/os trabalhadoras/es, 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 trabalhadoras/es, contribuindo desta forma para a valorização de cada trabalhador/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 trabalhadoras/es, quer para as/os trabalhadoras/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

g
pub
D

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, que consta do presente Plano para a Igualdade, a Portugal Ventures identificou um conjunto de medidas a adotar no âmbito do Plano para a Igualdade 2023, o qual se concretiza de seguida.

W
ms



IV. Plano para a Igualdade 2023

As medidas e ações identificadas como necessárias pela Portugal Ventures no âmbito do Plano para a Igualdade 2023 centram-se genericamente na continuação da 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 trabalhadoras/es, bem como na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional das/os mesmas/os.

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2023, podendo ser alterado e/ou aditado a todo o tempo para incluir e contemplar eventuais alterações de caráter legal e/ou estratégico.

Definem-se, neste momento, as seguintes medidas, tendo por base a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade disponibilizada pela CITE no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais), em cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	Direção Administrativa e Financeira	Conselho de Administração Direção Jurídica Direção de Fundos	Não envolve custos específicos	Fazer constar dos instrumentos de gestão da empresa (nomeadamente, relatórios), em que sejam abordados dados relativos a recursos humanos da mesma, os dados desagregados por sexo	2023	

77
y
y

4
PUB

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	Direção Administrativa e Financeira	Conselho de Administração Unidade de desenvolvimento e valorização do portfólio	Aguarda orçamentos solicitados	Realização de ações de formação a todos os colaboradores em gestão e liderança	2023	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching...) de modo a facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	Direção Administrativa e Financeira	Conselho de Administração Direção e/ou Unidade onde se integre o/a trabalhador/a	Não envolve custos específicos	Criar um plano de apoio ao regresso, que inclua formação inter-equipe, para facilitar regresso dos trabalhadores que tenham estado ausentes por períodos de tempo significativos (mais de 3 meses)	2023	

<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Análise da viabilidade e possibilidade de celebração de protocolos com entidades várias que prestem serviços de proximidade, bem como de saúde e bem-estar, ou quaisquer outros que possam contribuir para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras</p>	<p>Grupo de Trabalho para a execução do Plano para a Igualdade</p>	<p>Conselho de Administração Direção Administrativa e Financeira Unidade de desenvolvimento e valorização do portfólio Direção Jurídica</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Realização de contactos para a celebração de acordos e/ou protocolos que incluam benefícios para os trabalhadores; Celebração de acordos e protocolos nos mais variados âmbitos em benefício dos/as trabalhadores/a e da promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar</p>	<p>2023</p>
--	--	--	---	---------------------------------------	--	-------------

V. Monitorização do Plano

A Direção de Recursos Humanos da Portugal Ventures, com o suporte do grupo de trabalho interno – formalmente constituído para a execução do Plano para a Igualdade 2021, e com renovação da nomeação para os anos seguintes –, continuará a acompanhar e monitorizar 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 2023 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 2022

O Conselho de Administração



Rui Ferreira
(Presidente)



Teresa Fiúza
(Vice-Presidente)



Pedro Melo Breyner
(Vogal)