

Handwritten signature in blue ink.

Portugal
Ventures
GROWING GLOBAL

GRUPO BPF

**Plano para a Igualdade
2024**

15 de setembro de 2023

2
1
1

Índice

| | | |
|------|--|----|
| I. | Enquadramento e Objetivos | 4 |
| 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..... | 10 |
| IV. | Plano para a Igualdade 2024..... | 11 |
| V. | Monitorização do Plano | 16 |

43
Y
M

I. Enquadramento e Objetivos

A igualdade enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, estando identificada como uma das tarefas fundamentais do Estado Português a promoção da igualdade entre homens e mulheres. A igualdade de género é assim identificada como condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade.

A nível nacional e comunitário, quaisquer práticas de discriminação entre homens e mulheres, incluindo nos locais de trabalho, são proibidas e sancionadas, devendo as entidades empregadoras desenvolver políticas e ações positivas que contribuam para as contrariar.

O Estado Português tem vindo a aprovar 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, bem como combater as desigualdades identificadas. Pela Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, bem como ficou 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 homens e mulheres, 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 2024, 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, 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 2024, 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.

Sendo um operador público, a Portugal Ventures desenvolve a sua atividade de investimento tendo como referência, também, o impacto dos projetos nos quais investe.

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 2024-2026, é expetável 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.

Figura 1 - Missão, Visão e Valores da Portugal Ventures



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 atual estrutura acionista da Portugal Ventures passou a ser a seguinte:

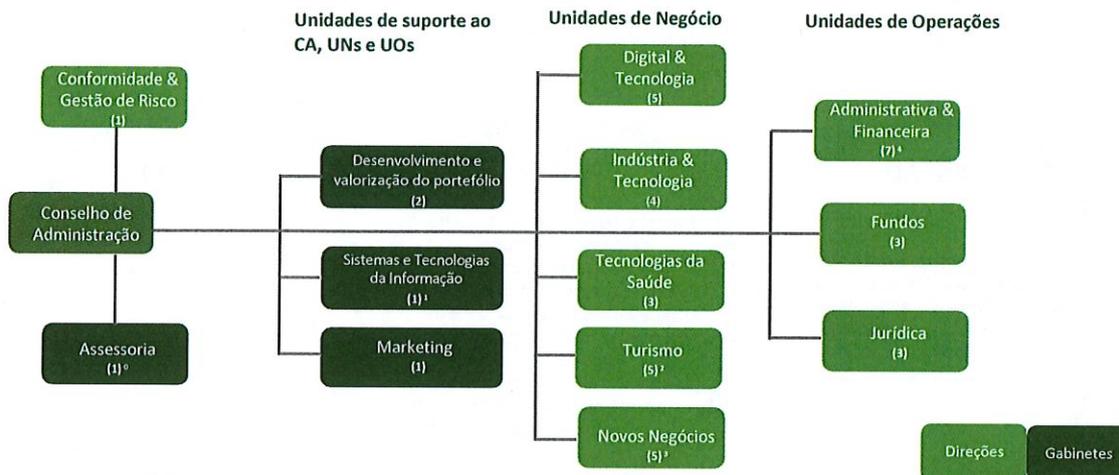
| Acionista | Valor Nominal | % |
|--------------------------------|---------------------|---------------|
| Banco Português de Fomento, SA | 32 304 245 € | 79,94 |
| Banco Comercial Português, SA | 2 534 930 € | 6,27 |
| Banco BPI, SA | 2 503 205 € | 6,19 |
| Novo Banco, SA | 1 527 595 € | 3,78 |
| Banco Santander Totta, SA | 1 009 935 € | 2,50 |
| Petrogal, SA | 504 965 € | 1,25 |
| Generali Seguros, SA | 12 625 € | 0,03 |
| Banco Efisa, SA | 5 050 € | 0,01 |
| Montepio Holding, SGPS, SA | 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.

III. Caracterização atual da Estrutura Organizativa

A. Considerações Gerais

No final do ano de 2022, a estrutura organizacional da Sociedade era constituída por um Conselho de Administração, com três membros, dois homens e uma mulher, e por trinta e oito colaboradores/as, de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



Legenda:

0 – Uma colaboradora que acumula com funções na unidade Novos Negócios.

1 - Uma colaboradora que acumula com funções na unidade Turismo.

2 - Uma colaboradora que acumula com funções na unidade Sistemas e Tecnologias de Informação.

3 - Uma colaboradora que acumula com funções na unidade Assessoria e um prestador de serviços.

4 - Inclui as áreas Administrativa, Financeira, Contabilidade e Secretariado.

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 é composto por 2 (dois) homens e 1 (uma) mulher, e o Conselho Fiscal é igualmente constituído por 2 (dois) homens e 1 (uma) mulher, cumprindo os requisitos legais exigidos pela Lei nº 62/2017, de 1 de agosto.

Os membros do Conselho de Administração, bem como os membros do Conselho Fiscal não foram considerados na apresentação de dados subsequentes, que têm por base a informação disponível a 31 de dezembro de 2022.

A1. Indicadores

(i) Sexo

Na distribuição por sexo, os recursos humanos da Portugal Ventures contam com 23 (vinte e três) mulheres e 15 (quinze) homens, verificando-se uma predominância do sexo feminino, o qual representa 60,5% das/os trabalhadoras/es.

Handwritten signature

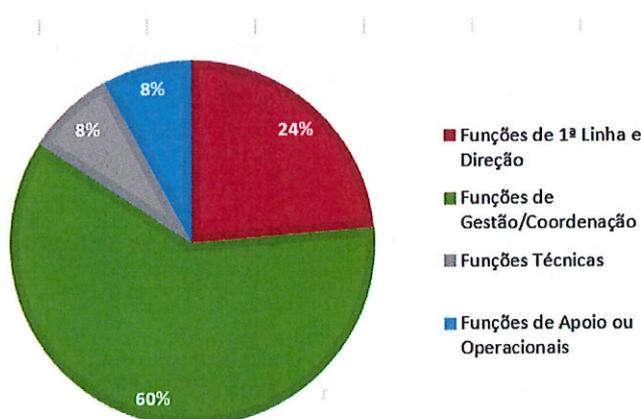
(ii) Vínculo contratual

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

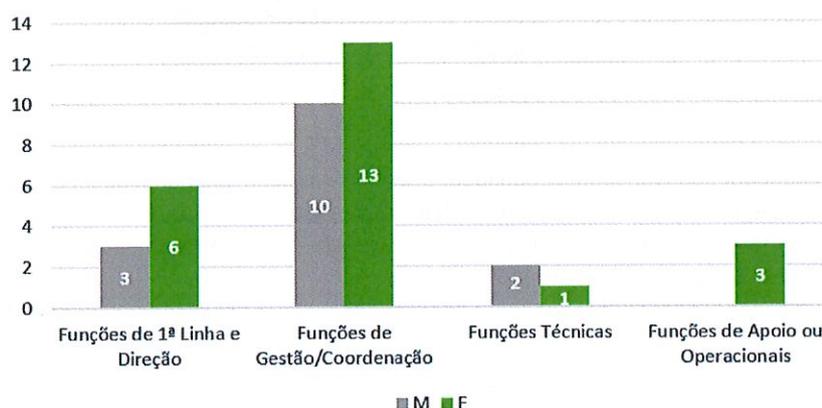
(iii) Funções

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 23 (vinte e três) trabalhadoras/es, das/os quais 10 (dez) homens (43%) e 13 (treze) mulheres (57%).

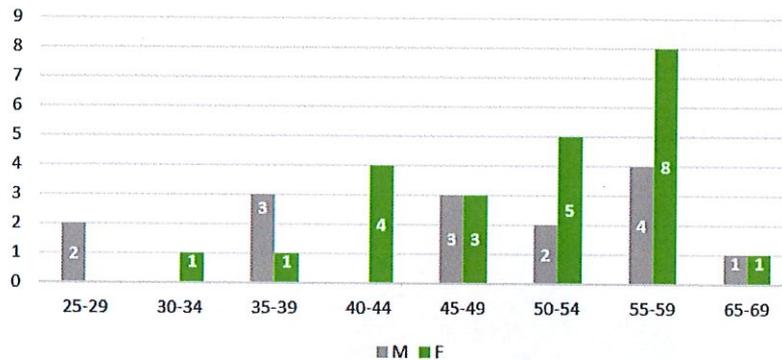
Nas Funções de 1ª Linha e Direção, às quais estão afetos um total de 9 (nove) trabalhadoras/es, predomina o sexo feminino (67%), assim como nas Funções de Apoio ou Operacionais (100%), em contraposição com o que



acontece no âmbito das Funções Técnicas, em que as/os trabalhadoras/es são maioritariamente do sexo masculino (67%).

(iv) Grupo etário

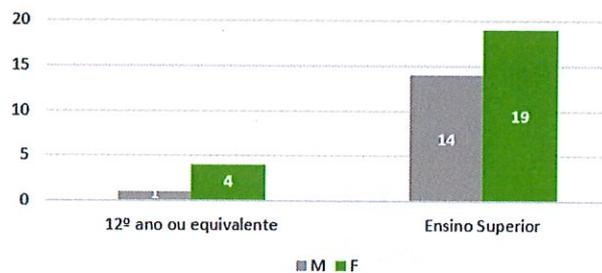
Na distribuição das/os trabalhadoras/es por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 55-59 anos é a que inclui o maior número de trabalhadoras/es, sendo essas/es maioritariamente do sexo feminino.



A média de idades global das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de 45 anos, sendo a média feminina de 50 anos e a média masculina de 47 anos.

(v) Níveis de Escolaridade

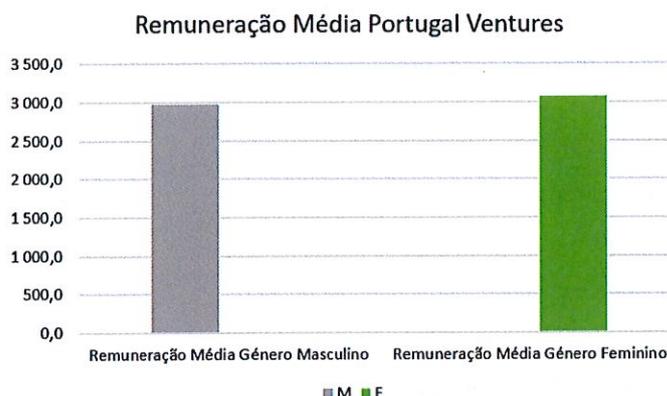
Quanto ao nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es, a sua distribuição é a seguinte:



O nível de escolaridade com maior preponderância no universo das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é o ensino superior, abrangendo 33 (trinta e três) trabalhadoras/es (86,8%), sendo 19 (dezanove) do sexo feminino e 14 (catorze) do sexo masculino. O segundo nível de escolaridade é o 12º ano ou equivalente (13,2%), também nesse nível sendo a maioria do sexo feminino (80%).

YB
L
M

(vi) Remunerações



A remuneração média das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de € 3.036,00, sendo a remuneração média feminina de € 3.075,00 e a remuneração média masculina de € 2.976,00. Verifica-se, assim, que a remuneração média auferida pelas mulheres é superior em 99 euros (3%) 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 (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 das/os trabalhadoras/es e pretende garantir a igualdade de oportunidades de progressão e promoção entre todos as/os trabalhadoras/es, independentemente do sexo ou da idade, apostando no incentivo do 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, não efetuando qualquer discriminação em razão da raça, sexo, género, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, situação económica, ou orientação sexual, 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

Em cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, utilizando a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada pela CITE constante do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, a Portugal Ventures realizou um diagnóstico interno relativamente a 2023 nas seguintes áreas/dimensões de atuação:

- i. Estratégia, Missão e Valores da empresa;
- ii. Igualdade no acesso ao emprego;
- iii. Formação inicial e contínua;
- iv. Igualdade nas condições de trabalho;
- v. Proteção na parentalidade;
- vi. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- vii. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Da análise efetuada e das respostas à matriz de diagnóstico, a Portugal Ventures identificou um conjunto de medidas a adotar no âmbito do Plano para a Igualdade 2024, sem prejuízo das medidas que já constavam do Plano para a Igualdade 2023 e que ainda estão em curso e se mantêm atuais.

IV. Plano para a Igualdade 2024

As medidas e ações identificadas como necessárias pela Portugal Ventures no âmbito do Plano para a Igualdade 2024 centram-se genericamente: (i) na continuação da promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional das/os trabalhadoras/es; (ii) na identificação de políticas e procedimentos a melhorar internamente no sentido de concretizar o princípio da igualdade no seio da organização e o igual tratamento e oportunidades das/os trabalhadoras/es, bem como de promover um maior equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional de cada um/a; (iii) na identificação de potenciais parcerias com esse fim; e ainda, (iv) na maior divulgação sobre o Plano para a Igualdade, o canal de irregularidades e no geral o compromisso da Portugal Ventures pelo princípio da igualdade nas suas mais variadas vertentes.

As medidas a implementar, resultam, em parte, das sugeridas pelo preenchimento do Autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e são as seguintes:

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 | Aprovação de Road Map com identificação das áreas responsáveis por cada tarefa a implementar e/ou melhorias a realizar no âmbito do Plano para a Igualdade | Task Force para o Plano para a Igualdade | Direção de Conformidade Direção de Marketing Direção Financeira Direção Jurídica | Sem custos envolvidos | Apresentação e discussão do Road Map com as áreas envolvidas e definição de timings para cada tarefa | 01.01.2024 | |
| Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões | Realização de reuniões informais com os trabalhadores e as trabalhadoras para abordar questões relativas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Conselho de Administração | Direção Financeira | Sem custos envolvidos | Realização de, pelo menos, uma reunião anual com a equipa para abordar, entre outros temas, o tema da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | 2024 | |
| 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 respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet e por correio eletrónico | Task Force para o Plano para a Igualdade | Direção de Marketing | Sem custos envolvidos | (i) Envio de e-mail à organização; (ii) Colocação do Plano no site e na intranet | 31.12.2023 | |

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 e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões | Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia | Conselho de Administração | Portfolio Development Direção de Marketing Direção Jurídica Direção de Conformidade | Sem custos envolvidos | Negociação com parceiros e celebração de, pelo menos, um protocolo | 2024 | |

Handwritten initials and a checkmark in the top right corner.

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|-----------------------|--|------|-------------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Identificação e divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | Task Force para o Plano para a Igualdade | Direção Financeira | Sem custos envolvidos | Envio de e-mail para os trabalhadores e trabalhadoras com divulgação de recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | 2024 | |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Celebração e/ou adesão de mais protocolos com serviços de proximidade, restauração e bem-estar para benefício dos trabalhadores e trabalhadoras | Direção Financeira | Task Force para o Plano para a Igualdade | Sem custos envolvidos | (i) Contacto com empresas do grupo para aferir possibilidade de adesão a protocolos já celebrados; (ii) Contacto com, pelo menos, 3 entidades para averiguar possibilidade de celebração de protocolos | 2024 | |

| DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho | | | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------|--|------|-------------|
| 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 assédio no trabalho e outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora | Insistir na divulgação junto da equipa da existência do canal de irregularidades e do tipo de denúncias que pode ser feito ao abrigo do mesmo (incluindo no âmbito do assédio no trabalho e infrações conexas) | Direção de Conformidade | Task Force para a Igualdade Comissão de Ética | Sem custos envolvidos | Envio de comunicação interna relembrando o canal de irregularidades e as políticas associadas ao mesmo | 2024 | |

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2024, podendo ser alterado e/ou aditado a todo o tempo para incluir e contemplar eventuais alterações de caráter legal e/ou estratégico.

5

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, ou coordenando com outras áreas para a sua execução, no cumprimento dos prazos definidos para a implementação e na identificação de potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

A monitorização do Plano para a Igualdade 2024 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 2023

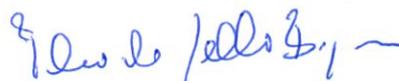
O Conselho de Administração



Rui Ferreira
(Presidente)



Teresa Fiúza
(Vice-Presidente)



Pedro Melo Breyner
(Vogal)