

Portugal
Ventures
GROWING GLOBAL

GRUPO **BPF**

Plano para a Igualdade 2025

13 de setembro de 2024

Índice

I.	Enquadramento e Objetivos	3
II.	Perfil Corporativo.....	3
A.	Missão e Valores	3
B.	Estrutura Acionista.....	4
III.	Caracterização atual da Estrutura Organizativa	5
A.	Considerações Gerais	5
A1.	Indicadores	5
A2.	Outros Elementos.....	8
B.	Autodiagnóstico	9
IV.	Plano para a Igualdade 2025.....	10
V.	Monitorização do Plano	15

M

9/2

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 2025, 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 2025-2027, 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 estrutura acionista da Portugal Ventures alterou-se, passando a integrar o “Grupo BPF”.

Atualmente, a estrutura acionista da Portugal Ventures é 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
Participadas SGPS, SA	5 050 €	0,01
Montepio Holding, SGPS, SA	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.

M
gab

III. Caracterização atual da Estrutura Organizativa

A. Considerações Gerais

No final do ano de 2023, a estrutura organizacional da Sociedade era constituída por 2 (dois) Administradores e 1 (uma) Administradora, e por 36 (trinta e seis) colaboradores/as, que desempenham funções na sede da Sociedade, no Porto, e também nas instalações de Lisboa, de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



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 era inicialmente constituído é composto por 2 (dois) homens e 1 (uma) mulher, cumprindo os requisitos legais exigidos pela Lei nº 62/2017, de 1 de agosto. Em 31 de março de 2024, o Dr. Rui Ferreira renunciou ao cargo de Presidente do Conselho de Administração, 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 é composto apenas por uma mulher e um homem. Está situação será alterada, o que se espera que ocorra com a eleição dos órgãos sociais para o mandato do triénio 2024-2026 pelos acionistas da Portugal Ventures.

O Conselho Fiscal da Sociedade designado para exercer funções no referido mandato é composto por 1 (uma) mulher e 2 (dois) homens, respeitando assim o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização estabelecido na Lei nº 62/2014.

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 2023.

A1. Indicadores

(i) Sexo

Na distribuição por sexo, 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 trabalhadoras/es.

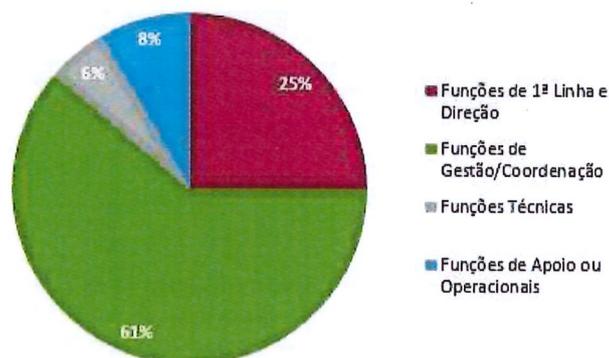
(ii) Vínculo contratual

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

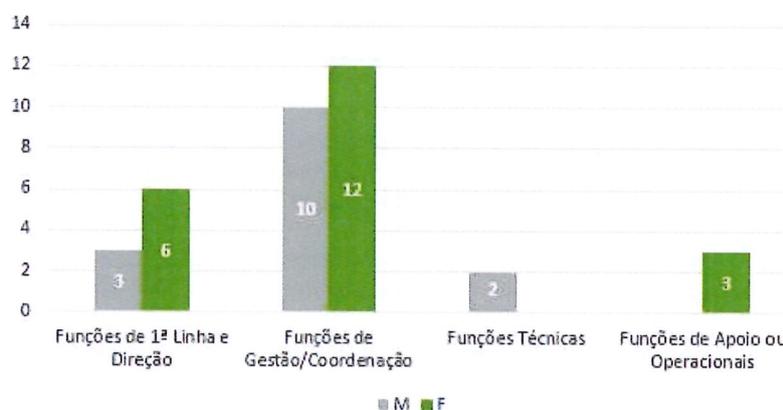
(iii) Funções

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:



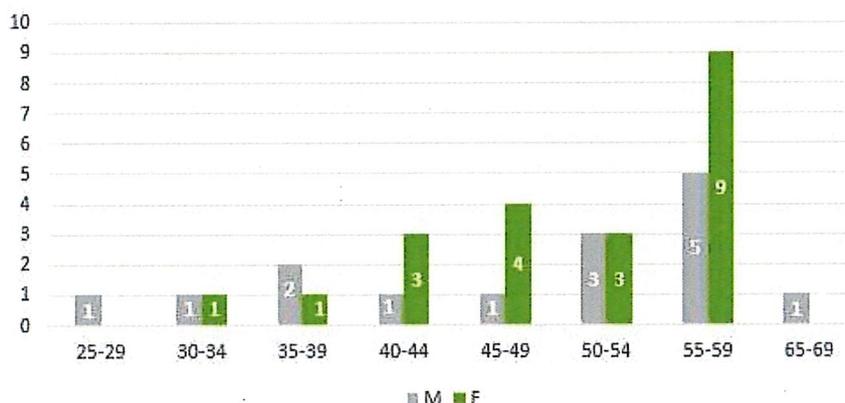
M
9/3

A classe funcional que engloba o maior número de trabalhadoras/es é a referente a Funções de Gestão/Coordenação, com um total de 22 (vinte e dois) trabalhadoras/es, das/os quais 10 (dez) homens (45%) e 12 (doze) mulheres (55%).

Nas classes de Funções de 1ª Linha e Direção, Funções Técnicas e Funções de Apoio ou Operacionais, num total de 14 (catorze) trabalhadores, predomina o género feminino (64%).

(iv) Grupo etário

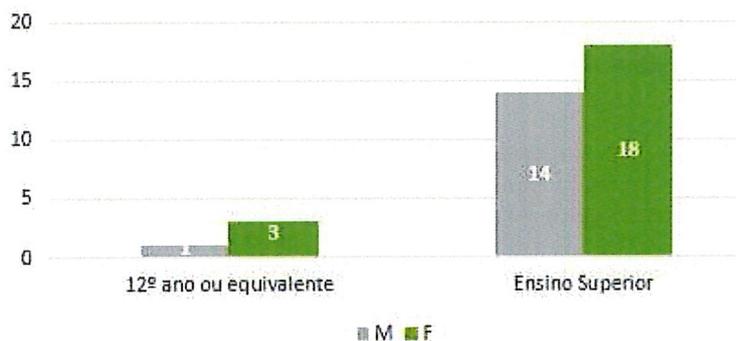
Na distribuição das/os trabalhadoras/es por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 55-59 anos é a que inclui o maior número de trabalhadoras/es (39%), sendo essas/es maioritariamente do sexo feminino (64%).



A média de idades global das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de 49 anos, sendo a média feminina de 50 anos e a média masculina de 48 anos.

(v) Níveis de Escolaridade

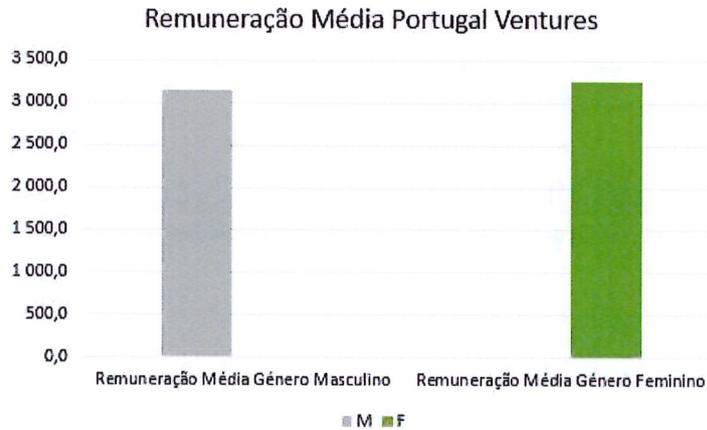
Quanto ao nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es, a sua distribuição é a seguinte:



O nível de escolaridade com maior preponderância no universo das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é o ensino superior, abrangendo 32 (trinta e dois) trabalhadoras/es (88,9%), sendo 18 (dezoito) do sexo feminino e 14 (catorze) do sexo masculino. O segundo nível de escolaridade é o 12º ano ou equivalente (11,1%), também nesse nível sendo a maioria do sexo feminino (75%).

(vi) Remunerações

M
43



A remuneração média das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de € 3.208, sendo a remuneração média feminina de € 3.256 e a remuneração média masculina de € 3.142. Verifica-se, assim, que a remuneração média auferida pelas mulheres é superior em 114 euros (3,6%) 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.

M
JEB

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 2024 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 2025, sem prejuízo das medidas que já constavam do Plano para a Igualdade 2024 e que ainda estão em curso e se mantêm atuais.

IV. Plano para a Igualdade 2025

As medidas e ações identificadas como necessárias pela Portugal Ventures no âmbito do Plano para a Igualdade 2025 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; e ainda, (iii) na 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:

M

93

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 Conformidade e Direção de Fundos	Não envolve custos específicos	Fazer constar dos instrumentos de gestão da empresa (nomeadamente relatórios), em que se justifique e em que sejam abordados dados relativos a recursos humanos da mesma, os dados desagregados por sexo.	2025	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a desagregação sexual das profissões	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Conselho de Administração	Direção Administrativa e Financeira	Sem custos envolvidos	Realização de, pelo menos, uma reunião anual com a equipa para abordar, entre outros temas, a satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras e o tema da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	2025	

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ 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 contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção Administrativa e Financeira	Conselho de Administração e Direção/Unidade onde se irá integrar o/a trabalhador/a	Não envolve custos específicos	Envio de e-mail aos/as trabalhadores/as envolvidos/as no processo de recrutamento, relembrando os critérios e regras a que deverão obedecer os anúncios de oferta de emprego	2025	

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	Direção Administrativa e Financeira	Conselho de Administração	Em função dos valores apresentados nos orçamentos solicitados	Realização de ações de formação a todos/as os/as colaboradores/as no âmbito da promoção da igualdade	2025	

M
JCB

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
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Organização e realização de reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)	Conselho de Administração	Direção Administrativa e Financeira	Sem custos envolvidos	Reuniões com trabalhadores e trabalhadoras para abordar o tema avaliação de desempenho.	2025	

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

Promover uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Análise da viabilidade da 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 das trabalhadoras	Task Force para o Plano para a Igualdade	Direção Administrativa e Financeira Direção Jurídica	Sem custos envolvidos	Contacto com, pelo menos, 3 entidades para celebração de protocolos	2025	
--	---	--	---	-----------------------	---	------	--

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 outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Insistir na divulgação junto da equipa da Portugal Ventures da existência de um 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 Administrativa e Financeira	Direção de Conformidade	Sem custos envolvidos	Envio de e-mail interno, relembrando a existência do canal de irregularidades e as políticas associadas ao mesmo	2025	

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2025, podendo ser alterado e/ou aditado a todo o tempo para incluir e contemplar eventuais alterações de carácter legal e/ou estratégico.

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 2025 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, 13 de setembro de 2024

O Conselho de Administração



Teresa Fiúza
(Vice-Presidente)



Pedro Melo Breyner
(Vogal)

