



Plano para a Igualdade de Género

2023



INDICE

1. Introdução	3
2. Quem Somos.....	4
3. Visão, Missão e Valores.....	5
4. Acompanhamento e Avaliação do Plano	7

1. Introdução

Em 1 de Agosto de 2017, no âmbito da Lei n.º 62/2017, foi aprovada a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades cotadas em bolsa, de um plano para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, tendo como objetivo eliminar discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, assim como a adoção de um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização destas entidades.

Na sequência do mencionado diploma, a presente lei veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os sexos de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva a ter lugar após 1 de janeiro de 2018, e de 33%, a partir da primeira assembleia geral eletiva a ter lugar após janeiro de 2020, relativamente à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

A mais recente Assembleia Geral eletiva da PHAROL, SGPS S.A foi realizada a 30 de abril de 2021. Na referida assembleia, foi eleito um Conselho de Administração composto por 50% de elementos do género feminino e 50% do género masculino. Também na composição do seu Conselho Fiscal a sociedade cumpre as quotas legalmente exigidas.

No cumprimento do disposto no artigo 7.º da referida Lei n.º 62/2017 e no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho que refere a obrigação da elaboração anual de planos para a igualdade, a PHAROL, SGPS S.A., pese embora ser uma sociedade cotada caracterizada por algumas especificidades que a seguir se descrevem, elaborou o seu plano 2023 por forma a divulgar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género.



2. Quem Somos

A PHAROL, SGPS S.A., empresa gestora de participações sociais, é uma sociedade cotada, emitente de valores mobiliários admitidos à negociação no mercado regulamentado da Euronext Lisbon.

A PHAROL, SGPS S.A., para além de incluir, como valor de referência atinente à sua estratégia, o permanente diagnóstico interno quanto à promoção da igualdade no trabalho, tem igualmente assumido uma especial atenção à sustentabilidade económica, ambiental e social. Tendo sempre presente este contexto, a Sociedade defende e tem tido particular cuidado com todos os mecanismos relativos à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à equidade de remunerações para funções idênticas, ao alinhamento entre os objetivos pessoais e profissionais dos colaboradores/as.

Estratégia e compromisso têm sido palavras-chave que, independentemente da redução da dimensão da Empresa, sempre nortearam a sua atitude, implementando procedimentos que permitem evitar, identificar e resolver situações que comprometam, no âmbito da promoção da igualdade de género, os Direitos Humanos e do Trabalho, bem como a proteção da família.

Como já aqui foi acima referido, a Sociedade sofreu a partir de 2015 uma profunda alteração na sua estrutura acionista e nas suas participações, sendo detentora de 4,66% do capital social da Empresa brasileira Oi à data de 30 de junho de 2022.

Decorrente das significativas alterações ocorridas, de uma nova realidade no contexto societário e da especificidade das questões que tem vindo a enfrentar até ao presente momento, a Sociedade munuiu-se de uma estrutura extremamente simplificada com um quadro de pessoal muito reduzido – sete colaboradores no total - com competências específicas para atuar e prosseguir os desafios presentes e futuros.

3. Visão, Missão e Valores

Como sociedade cotada e com um número elevado de acionistas, a PHAROL, SGPS S.A. tem garantido uma permanente prática de boas regras de Governo, estando em vigor vários diplomas internos, de que destacamos o Código de Ética e Conduta, que tem incorporado especificidades quanto aos temas da não discriminação e sustentabilidade, ou os Regulamentos que disciplinam a atividade do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e ainda do Administrador-Delegado, matérias estas sempre divulgadas no *site* da Empresa.

A PHAROL, SGPS S.A. cumpre na totalidade o estabelecido na legislação vigente que disciplina o "Regime da 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", bem como o princípio consignado no 1.2.A do Código de Governo das Sociedades relativamente à "Diversidade na composição e funcionamento dos órgãos da sociedade". Os quadros que se seguem são bem demonstrativos do compromisso da Empresa quanto à promoção da igualdade entre mulheres e homens.

De facto, a orientação da empresa no caminho da igualdade e pluralidade é o de acolher as recomendações de diversidade nos órgãos de administração e fiscalização da PHAROL, SGPS S.A. e que já está hoje consubstanciada formalmente por via estatutária e regulamentar.

Acresce ainda que a PHAROL, SGPS S.A., possui um mecanismo denominado *Whistleblowing* divulgado no seu *site* referindo o seguinte enquadramento:

"A empresa acompanha as atividades realizadas pelos seus colaboradores/as e restantes partes interessadas no que respeita ao cumprimento da legislação e regulamentação aplicável e das suas políticas e procedimentos adotados.

Qualquer informação que possa respeitar a uma suspeita ou à confirmação de uma prática irregular feita por um colaborador/as ou por qualquer outra parte interessada, deverá ser participada aqui.



A empresa garante a confidencialidade das participações e do autor das mesmas”.

Assim, a PHAROL, SGPS S.A., adota, e por consequência implementa, uma política de diversidade tendo em vista promover uma pluralidade adequada de género e idade, assim como de capacidades e experiência académica e profissional complementares, no seio dos respetivos órgãos de administração e fiscalização.

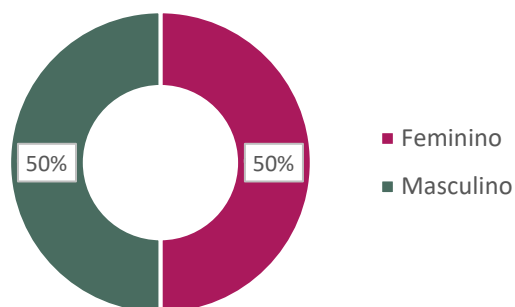
Neste contexto, as preocupações e princípios subjacentes a essa política de diversidade têm estado presentes nas sucessivas eleições dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, fazendo integrar, nomeadamente, no Conselho de Administração, e também no Conselho Fiscal, pessoas de várias idades, géneros, habilitações e experiência, com o propósito de promover um maior equilíbrio, diversidade e desempenho no seio desses órgãos.

A PHAROL, SGPS S.A., mantém com todos os seus colaboradores/as um compromisso público em matéria de diversidade de género, assente no respeito mútuo e igualdade de oportunidades, com rigorosos critérios de meritocracia, transparência, responsabilização, reconhecimento individual e de equipa e igualdade de tratamento, tendo como preocupação constante a proteção da família e da parentalidade.

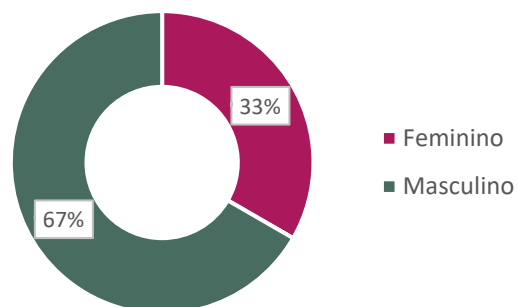
A PHAROL, SGPS S.A. tem como prática promover o diálogo social com clareza e acessibilidade de todos os colaboradores/as, fomentando a conciliação entre a sua vida familiar e o desenvolvimento pessoal e profissional e assegurando o respeito pela dignidade de todos. Pautada pelo exemplo dos seus líderes, a PHAROL, SGPS S.A. enquadra e garante a todos os seus colaboradores/as uma cultura aberta e transparente, onde não tem lugar qualquer desigualdade em termos de género, nacionalidade, etnia, origem, posição social ou idade.

Órgãos Sociais

Conselho de Administração

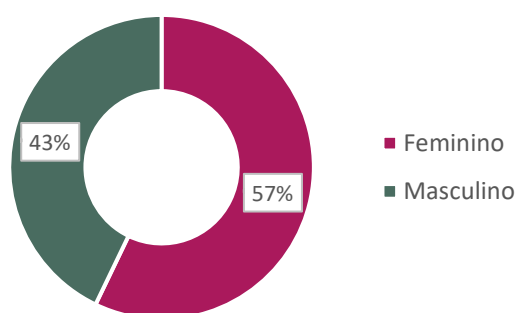


Conselho Fiscal



Restantes Colaboradores/as

Colaboradores/as



4. Acompanhamento e Avaliação do Plano

Como atrás foi referido, a PHAROL, SGPS S.A., dado o reduzido número de colaboradores/as, possui uma estrutura orgânica muito simplificada pelo que o acompanhamento do presente Plano, respetiva monitorização e avaliação é da

responsabilidade do Administrador-Delegado. As conclusões da monitorização e avaliação são apresentadas anualmente ao Conselho de Administração, por forma a possibilitar a aprovação de eventuais ajustes ou a implementação de novas medidas que se mostrem necessárias e a fim de fomentar e alavancar o desenvolvimento das políticas e práticas no domínio da igualdade de género, tendo sempre em conta, entre outras ações, a promoção do debate de tendências e práticas no âmbito da diversidade, a garantia da articulação do Plano com o Código de Ética e Conduta da sociedade e a identificação de potenciais melhorias de novas medidas a implementar.

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS / PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS / PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Secretaria Geral	Secretaria Geral	Não envolve custos específicos	Evidência Documental	2023