



Plano para a Igualdade de Género

2020-2021

Índice

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.

Neste seguimento, 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).

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 presente documento, 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 aberta, emitente de valores mobiliários admitidos à negociação no mercado regulamentado da Euronext Lisbon.

Como foi amplamente divulgado e é do conhecimento público, a sociedade, que anteriormente a 2015 se denominava Portugal Telecom, SGPS S.A. alterando a sua denominação em maio desse ano para PHAROL, SGPS S.A., sofreu uma profunda alteração na sua estrutura acionista e nas suas participações, sendo detentora de 5.53% do capital social da Empresa brasileira Oi.

Decorrente das profundas alterações ocorridas em 2015, 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 simplificada com um quadro de pessoal muito reduzido 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 tem garantido uma permanente prática de boas regras de Governo estando em vigor vários diplomas internos, como sejam o Código de Ética ou os Regulamentos que disciplinam a atividade do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e ainda do Administrador-Delegado, matérias sempre divulgadas no site da Empresa.

A PHAROL 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”.

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

Assim, a PHAROL, SGPS S.A. adota, e por consequência implementa, uma política de diversidade tendo em vista promover a diversidade de género e idade adequadas, 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.

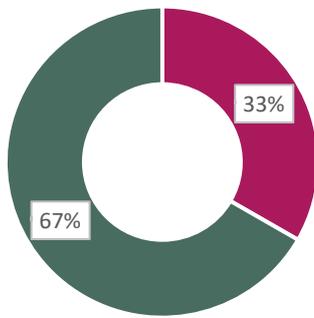
A PHAROL mantém com todos os seus Colaboradores um compromisso público em matéria de diversidade de género, assente no respeito mútuo e igualdade de oportunidades com rigorosos critérios de meritocracia, transparência, responsabilização, reconhecimento individual e de equipa e igualdade de tratamento,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

A PHAROL tem como prática promover o diálogo social com clareza e acessibilidade a todos

os Colaboradores, fomentando a conciliação entre a sua vida familiar e o desenvolvimento pessoal e profissional e assegurando o respeito pela dignidade dos mesmos. Pautada pelo exemplo dos seus líderes, a PHAROL enquadra e garante a todos os seus colaboradores uma cultura aberta e transparente com respeito pela diversidade.

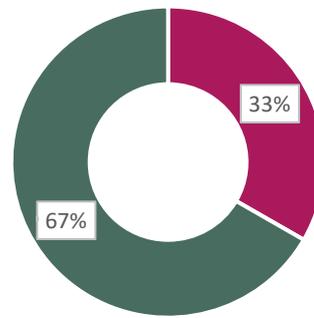
Órgãos Sociais

Conselho de Administração



■ Feminino ■ Masculino

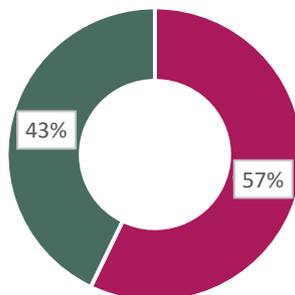
Conselho Fiscal



■ Feminino ■ Masculino

Restantes Colaboradores

Colaboradores



■ Feminino ■ Masculino

4. Acompanhamento e Avaliação do Plano

Como atrás foi referido, a PHAROL, dado o reduzido número de colaboradores, 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 serão 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 da sociedade, e a identificação de potenciais melhorias de novas medidas a implementar.