



Banco Efisa



2021

BANCO EFISA SA

RELATÓRIO SOBRE A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Índice

A. INTRODUÇÃO	3
B. HISTORIAL DO BANCO EFISA	3
C. DISTRIBUIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES POR GÉNERO	5
D. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	5

A. INTRODUÇÃO

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº. 18/2014, de 5 de março, em que no ponto 2 refere: “Determinar que as empresas do setor empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações”, o **Banco Efisa SA (adiante designado por EFISA ou Banco)** apresenta alguns dados sobre a sua realidade, evolução do quadro de pessoal e remunerações pagas a mulheres e homens, considerando as remunerações pagas no ano de 2020.

B. HISTORIAL DO BANCO EFISA

O EFISA resultou da fusão entre as sociedades “Efisa – Engenharia Financeira, S.A.” e “Geoleasing – Sociedade de Locação Financeira Mobiliária, S.A.” e tem como atividade principal a prestação de serviços bancários.

O Banco Efisa posicionou-se num nicho de mercado que possibilita a criação de soluções *taylor-made* aos seus clientes nos seus projetos de investimento e respondendo às suas necessidades de financiamento. Assim, o Banco distinguiu-se em áreas especializadas de assessoria financeira no domínio do *Corporate Finance*, designadamente, em diversos projetos de assessoria de Fusões e Aquisições, nas áreas de *Project Finance* para grandes empreendimentos infra-estruturais, nomeadamente como consultor do Estado Português, e *Corporate Banking*, designadamente, na estruturação de operações de financiamento nos mercados nacionais e internacionais, para empresas nacionais e internacionais.

Em novembro de 2008, todas as ações representativas do capital social do Banco Português de Negócios, S.A. (“BPN”) foram nacionalizadas ao abrigo da Lei nº 62-A/2008, de 11 de novembro. De acordo com a referida Lei, a nacionalização foi motivada pelo volume de perdas acumuladas pelo BPN, ausência de liquidez adequada e iminência de uma situação de rutura de pagamentos que ameaçava os interesses dos depositantes e a estabilidade do sistema financeiro. Deste modo, o BPN passou a ter a natureza de sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, passando a ser detido pela Direção Geral do Tesouro e Finanças.

Durante o exercício de 2010, o Estado Português, acionista do BPN, aprovou a reprivatização deste através do Decreto-Lei n.º 2/2010 de 5 de janeiro, tendo em 9 de dezembro de 2011 celebrado um acordo quadro com o Banco BIC Português, S.A. (EuroBIC).

Neste contexto, o BPN constituiu, durante o exercício de 2010, as entidades Parparticipadas, SGPS, S.A. (Parparticipadas), Parvalorem, S.A. (Parvalorem) e Parups, S.A. (Parups).

Até à data da nacionalização do BPN, o acionista do EFISA era controlado indiretamente pela Sociedade Lusa de Negócios, SGPS, S.A. (SLN). A partir dessa data, o capital social do Banco passou a ser detido indiretamente pelo BPN através da BPN Participações Financeiras, SGPS, Lda. Em 30 de dezembro de 2010, a totalidade das ações representativas do capital social do Banco Efisa foram adquiridas pela Parparticipadas à BPN Participações Financeiras, SGPS, Lda.

No âmbito do processo de reprivatização do BPN, foi aprovada pelo Despacho n.º 825/11 – SETF de 3 de junho de 2011, a aquisição pelo Estado Português, através da Direção Geral do Tesouro e Finanças, da totalidade das ações representativas do capital social da Parparticipadas, SGPS, S.A., acionista do Banco, operação que se concretizou em fevereiro de 2012. Com a aprovação deste despacho, a Parparticipadas passou, durante o exercício de 2012, a integrar o setor Institucional das Administrações Públicas, nos termos do código do sistema Europeu de Contas Nacionais e Regionais.

Em 2 de maio de 2019, a Parparticipadas, enquanto acionista único do Banco, celebrou um contrato de venda da totalidade das ações representativas do capital do Banco com a IIGROUP HOLDINGS WLL. De acordo com o referido contrato, a transação está subordinada à verificação da condição suspensiva de autorização/não oposição do Banco Central Europeu à transação, nos termos do artigo 15º do Regulamento (CE) n.º 1024/2013, de 15 de outubro de 2013.

O regime laboral dos Trabalhadores do Banco Efisa é regulado pela Lei Geral do Trabalho (Código do Trabalho) e pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, e os mesmos, encontram-se, na atualidade, integrados e a descontar para a Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 88/2012, de 11 de abril, assegurando esta as eventualidades de doença, invalidez e morte, bem como as pensões de reforma

Os trabalhadores do quadro de pessoal do Banco Efisa beneficiam, de Seguro de Saúde para os próprios e família direta.

O Banco Efisa, por ser uma entidade do Setor Empresarial do Estado e por estar no meio de um processo de alienação como supramencionado, está impedido de realizar novas contratações de Trabalhadores.

O Banco Efisa a 31.12.2020 tinha um quadro de pessoal de 16 trabalhadores.

C. DISTRIBUIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

No quadro seguinte é indicado número e a remuneração dos colaboradores do EFISA:

**Remuneração mensal (dezembro 2020)
Quadro de colaboradores**

Género	Número	Remuneração (€)
Homens	6	19.327,07
Mulheres	10	28.516,30
Total	16	47.843,37

A distribuição por género dos colaboradores e dos órgãos sociais é a que se segue:

Distribuição	Total	Homens	Mulheres
Colaboradores	16	6	10
Conselho de Administração	3	1	2
Conselho Fiscal *	3	2	1

**A Presidente do Conselho Fiscal renunciou ao cargo no dia 21/11/2016, mantendo-se o Órgão apenas com dois elementos desde então.*

D. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face ao referido nos pontos anteriores e à realidade do EFISA, a gestão de pessoal apresenta características muito próprias, nomeadamente na gestão dos colaboradores existentes na empresa e na política salarial, uma vez que o EFISA faz parte do sector empresarial do Estado e enquadra-se no meio de um processo de alienação.

Nesse sentido, relativamente à política de recursos humanos, as recomendações têm sido no sentido da não admissão de novos colaboradores, por inerência das orientações no cumprimento dos objetivos definidos para o EFISA e em obediência às normas e orientações vigentes para o Sector Empresarial do Estado.

Consequentemente, o EFISA não tem condições para alterar a realidade atual ou adotar outras medidas de gestão de recursos humanos, a nível de remunerações e de distribuição de género.