

Política de Diversidade

Março de 2023
Versão 1.0



	Responsável	Data
Elaborado por:	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)	10/03/2023
Verificado por:	Direção de Compliance (CMP) Direção de Risco (RSC) Direção de Recursos Humanos (RH)	20/03/2023
Apreciado por:	Comissão Executiva (CE)	21/03/2023
Apreciado por:	Comissão de Auditoria (CAUD)	24/03/2023
Aprovado por:	Conselho de Administração (CA)	27/03/2023
Aprovado por:	Comissão de Seleção e Vencimentos (CSV)	27/03/2023

Controlo de versões

Versão	Data	Editor	Aprovador	Data entrada em vigor	Observações
1.0	27/03/2023	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)	CA	31/03/2023	Versão inicial

Referências relacionadas**Documento**

Estatutos

Código de Conduta do Grupo Banco CTT

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

Política de Comunicação de Irregularidades (*Whistleblowing*)

Política de Remuneração do Grupo Banco CTT

Índice

- 1. Introdução 4**
 - 1.1 OBJETIVOS E ÂMBITO 4
 - 1.2 ENQUADRAMENTO 4
 - 1.3 RESPONSABILIDADES 4
 - 1.4 DESTINATÁRIOS 5
 - 1.5 ADOÇÃO, REVISÃO, ATUALIZAÇÃO E CANAIS DE COMUNICAÇÃO 5
 - 1.6 DIVULGAÇÃO 6
 - 1.7 DEFINIÇÕES 6
- 2. Princípios em matéria de diversidade 7**
 - 2.1. PRINCÍPIOS GERAIS 7
 - 2.2. DIVERSIDADE DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO... 8
 - 2.3. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL 9
 - 2.4. REMUNERAÇÃO 9
 - 2.5. RECRUTAMENTO 10
 - 2.6. STAKEHOLDERS 10
- 3. Acompanhamento global 10**

1. Introdução

1.1 OBJETIVOS E ÂMBITO

A presente Política visa definir as práticas existentes no Grupo Banco CTT e os objetivos a atingir em matéria de respeito pela diversidade.

1.2 ENQUADRAMENTO

Foram criadas na Europa 26 cartas da diversidade, através de um instrumento voluntário criado pela Comissão Europeia, que prestam apoio e promovem melhores práticas de gestão da diversidade. A Carta Portuguesa para a Diversidade foi criada em 2016 e já conta com mais de 300 instituições signatárias, entre eles os CTT.

Esta Carta tem como princípio a promoção e proteção da diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

A presente Política está enquadrada com um conjunto de diplomas, orientações e princípios nacionais, europeus e internacionais, entre eles, o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, as Orientações da *European Banking Authority* ("EBA") relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva n.º 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04), as Orientações da EBA sobre governo interno das instituições (EBA/GL/2021/05), as Orientações conjuntas da *European Securities and Markets Authority* (ESMA) e da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do Órgão de Administração e de titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06) e os Princípios do *Basel Committee on Banking Supervision* sobre Governo das Sociedades para bancos.

Neste âmbito, o Banco definiu a presente Política, aplicável a todo o Grupo Banco CTT, atendendo também à Política de Diversidade e Inclusão e Plano de Igualdade dos CTT, por forma a reconhecer os benefícios da diversidade e da inclusão e a assumir o compromisso público de desenvolver esforços que promovam a diversidade dos seus recursos humanos, inclusive na composição dos seus órgãos sociais.

1.3 RESPONSABILIDADES

O **Conselho de Administração do Banco CTT** tem, no âmbito da presente Política, as seguintes responsabilidades:

- Aprovar a Política, na ótica aplicável aos colaboradores, e quaisquer revisões à mesma, garantindo a sua implementação e o seu alinhamento com os objetivos, a cultura e os valores do Grupo, bem como com a Regulamentação Aplicável;
- Assegurar que a Política é objeto de revisões periódicas e que é divulgada internamente a todos os colaboradores e membros dos órgãos sociais e no sítio da internet do Banco.

A **Comissão de Auditoria do Banco CTT** tem a responsabilidade de apreciar previamente a Política e quaisquer revisões à mesma, garantindo o seu alinhamento com os objetivos, a cultura e os valores do Grupo, bem como com a Regulamentação Aplicável.

A **Assembleia Geral do Banco CTT** (ou a **Comissão de Seleção e Vencimentos**, ao abrigo das competências que lhe foram delegadas pela Assembleia Geral) tem a responsabilidade de aprovar a Política, na ótica aplicável aos membros dos órgãos sociais, e quaisquer revisões à mesma, garantindo a sua implementação e o seu alinhamento com os objetivos, a cultura e os valores do Grupo, bem como com a Regulamentação Aplicável.

No caso das Filiais, as responsabilidades acima descritas para o Conselho de Administração do Banco competem ao respetivo Órgão de Administração, as competências elencadas para a Comissão de Auditoria do Banco cabem ao respetivo Órgão de Fiscalização e as competências elencadas para a Assembleia Geral ou Comissão de Seleção e Vencimentos do Banco cabem à respetiva Assembleia Geral ou à Comissão de Seleção (se existente).

A **Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral do Banco** tem a responsabilidade de recomendar alterações à Política sempre que entender que a mesma se encontra desalinhada com o Código de Conduta, os normativos internos do Grupo Banco CTT, ou caso verifique que a Política se encontra desatualizada face aos requisitos legais ou regulamentares ou às recomendações de Entidades Reguladoras.

A **Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral**, a **Direção de Compliance**, a **Direção de Risco** e a **Direção de Recursos Humanos do Banco e de cada uma das Filiais**, no âmbito das respetivas funções e competências face aos objetivos a monitorizar, têm a responsabilidade de monitorizar o cumprimento dos objetivos previstos na presente Política, avaliando periodicamente o cumprimento das práticas e procedimentos que a concretizam, de acordo com o definido nos respetivos Planos de Atividade anuais.

O **Comité de Recursos Humanos e Responsabilidade Social**, no âmbito das respetivas funções e competências face aos objetivos a monitorizar, tem a responsabilidade de definir, aprovar e monitorizar medidas que promovam a igualdade de oportunidades.

1.4 DESTINATÁRIOS

A presente Política é aplicável a todos os membros dos órgãos sociais e a todos os colaboradores do Grupo Banco CTT.

1.5 ADOÇÃO, REVISÃO, ATUALIZAÇÃO E CANAIS DE COMUNICAÇÃO

As Filiais deverão adotar formalmente a presente Política, bem como implementar os princípios em matéria de diversidade, em conformidade com os princípios e requisitos definidos na Política, sem prejuízo de tais mecanismos deverem ser proporcionais à dimensão, natureza e complexidade da atividade da Filial, podendo ainda realizar as adaptações que se revelem necessárias às suas realidades concretas ou para cumprir com os requisitos regulamentares e/ou as recomendações das entidades supervisoras que lhes sejam aplicáveis.

A presente Política deve ser revista anualmente, por iniciativa da Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral do Banco CTT, e tendo em consideração os resultados das ações de monitorização realizadas pelas Direções de *Compliance*, Risco e Recursos Humanos, por forma a garantir que a mesma se mantém atual e apropriada ao cumprimento do seu propósito e se encontra adequada ao contexto interno e externo do Banco e suas Filiais.

Quaisquer dúvidas ou questões relacionadas com a interpretação da presente Política deverão ser colocadas à Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral do Banco CTT, preferencialmente através do e-mail: sg.gestao.documentos@bancocct.pt.

O Grupo Banco CTT dispõe ainda de um canal de reporte de irregularidades, onde os colaboradores podem reportar, entre outras, situações que tenham ido contra os valores e práticas defendidos na presente Política. Para o efeito poderá ser consultada a Política de Comunicação de Irregularidades (*Whistleblowing*) do Grupo Banco CTT.

1.6 DIVULGAÇÃO

Ainda que a Política tenha como destinatários os colaboradores e os membros dos Órgãos Sociais da Instituição, a presente Política é integralmente comunicada e disponibilizada ao público, em permanência, pelo Banco e por cada uma das Filiais que a adotar, através da *intranet* e do sítio da internet de cada uma das Instituições, por forma a potenciar o envolvimento e compromisso com os seus princípios.

1.7 DEFINIÇÕES

Salvo se do contexto resultar claramente sentido diverso, os termos abaixo indicados, quando expressos ou iniciados por maiúsculas, têm o significado que a seguir lhes é indicado:

CTT: CTT - Correios de Portugal, S.A.;

Banco CTT ou Banco: Banco CTT, S.A.;

Diversidade: o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação;

Grupo Banco CTT: o Banco CTT e todas as pessoas coletivas relativamente às quais o Banco CTT (Empresa-Mãe) se encontre numa relação de domínio ou controlo ou sobre as quais o Banco de Portugal considere que a Empresa-Mãe exerce uma influência dominante (Filial), considerando-se ainda que a Filial de uma Filial é igualmente Filial da Empresa-Mãe de que ambas dependem;

Órgão de Administração: o Conselho de Administração, no caso do Banco CTT e o Órgão de Administração de cada Filial consoante definido nos respetivos Estatutos e normativos internos;

Órgãos de Administração e Fiscalização: o Órgão de Administração conjuntamente com o Órgão de Fiscalização de cada Instituição;

Órgão de Fiscalização: a Comissão de Auditoria no caso do Banco CTT e o órgão de fiscalização de cada uma das suas Filiais consoante definido nos respetivos Estatutos e normativos internos (apenas incluindo o revisor oficial de contas, efetivo e suplente, em relação às Filiais em que este integre o respetivo Órgão de Fiscalização nos termos dos seus Estatutos e normativos internos);

Órgãos Sociais: são a Assembleia Geral, o Órgão de Administração, o Órgão de Fiscalização, o Revisor Oficial de Contas e o Secretário da Sociedade.

Política: a presente política interna de diversidade do Banco CTT e das suas Filiais;

Regulamentação Aplicável: todos os diplomas legais e regulamentares, publicados por autoridades nacionais, europeias ou internacionais, que vinculem a atividade de alguma das entidades do Grupo Banco CTT;

Sociedade ou Instituição: o Banco CTT e/ou as suas Filiais sujeitas à presente Política.

2. Princípios em matéria de diversidade

2.1. PRINCÍPIOS GERAIS

A presente Política tem em conta a dimensão e estrutura da Instituição e natureza e complexidade da sua atividade, sendo aplicada em linha com o princípio da proporcionalidade, assim como com os princípios da isenção, objetividade e uniformidade.

O Grupo Banco CTT estabelece medidas concretas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião. Estas medidas encontram-se previstas nos diversos elementos do normativo interno do Grupo Banco CTT, os quais, em matéria de diversidade, não contrariam e são consistentes com os princípios previstos na presente Política. Neste âmbito, o Grupo Banco CTT define e implementa um conjunto de procedimentos e mecanismos internos que visam a concretização prática e material dos princípios vertidos na Política.

O Grupo Banco CTT promove o respeito pela diversidade, assim como a inclusão dos seus colaboradores e membros dos Órgãos Sociais.

Em respeito pela Diversidade e pela Regulamentação Aplicável, o Grupo Banco CTT compromete-se a:

- Assumir, ao nível da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos, a criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da diversidade por todas as pessoas;
- Desenvolver uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais;
- Promover práticas de gestão de pessoas que suportem os princípios da diversidade e inclusão com um especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no

processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e na remuneração;

- Promover a diversidade como fonte de desenvolvimento e aprendizagem para além do crescimento económico, mas também como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória;
- Privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios abordados, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa;
- Promover e respeitar a diversidade através de metodologias, instrumentos de gestão e condições, incluindo o tempo de trabalho, que incentivem o desenvolvimento das pessoas, de acordo com as suas necessidades e características;
- Promover oportunidades para reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da diversidade;
- Promover a realização de avaliações regulares às práticas, procedimentos e políticas implementadas ou a implementar em matéria de diversidade e monitorizar os planos de melhoria nesta matéria;
- Adotar medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna com vista à efetiva e progressiva implementação da política de diversidade; e

2.2. DIVERSIDADE DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização devem cumprir com os requisitos de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade, consoante aplicável e em conformidade com o exigido na Regulamentação Aplicável.

No âmbito de cada Instituição do Grupo Banco CTT procede-se à avaliação da adequação dos membros ou candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e, quando aplicável, dos Titulares de Funções Essenciais, com base nos critérios de avaliação da adequação definidos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais ou em política equivalente, e em conformidade com o exigido na Regulamentação Aplicável, acrescido dos critérios de diversidade previstos na presente Política, sempre valorizando a demonstração de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos, designadamente, de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses que lhes estão confiados.

Ao proceder à avaliação da adequação dos membros do Órgão de Administração e Fiscalização, cada Instituição do Grupo Banco CTT deve avaliar se cada um dos Órgãos de Administração e Fiscalização é coletivamente adequado, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne (i) qualificação e experiência profissional, tendo em conta a diversidade de habilitações, qualificações, competências e experiência profissional necessárias, (ii) a disponibilidade suficiente para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as

áreas relevantes de atuação, assim como (iii) a diversidade de idade, género, de origem geográfica e outras, nos termos previstos nesta Política.

O Grupo Banco CTT visa atrair para os seus quadros e para o exercício de funções como membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais fontes de talento diversificadas.

Tendo presente este objetivo é promovida a adoção das seguintes medidas:

- Promoção da igualdade de oportunidades perante a diversidade;
- Valorização da diversidade no seio da organização, designadamente ao nível dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais, em termos de idade, género, origem geográfica, habilitações, competências, qualificações e experiência, incluindo a consideração de listas alargadas de candidatos que privilegiem a diversidade como critério de inclusão;
- Integração do género sub-representado nas listas de candidatos aos Órgãos de Administração e Fiscalização;
- Promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nos Órgãos de Administração e Fiscalização.

2.3. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O Banco CTT e as suas Filiais asseguram e incentivam a formação de todos os colaboradores do Grupo Banco CTT, promovendo a igualdade de acesso à formação profissional, tendo presente o exigido na Regulamentação Aplicável, através da divulgação de planos anuais de formação e atualização de competências e incremento da formação base, que será disponibilizado periodicamente aos interessados, incluindo conteúdos de formação geral e conteúdos especializados, destinados, essencialmente, a (i) promover a sua iniciação em funções e conhecimento da Instituição e (ii) a reforçar as competências técnicas e comportamentais.

O Grupo Banco CTT compromete-se a definir e implementar planos de formação que visam promover a consciencialização dos seus colaboradores em matéria de diversidade e a igualdade no trabalho, independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião.

De igual forma, o Grupo Banco CTT compromete-se a impulsionar a formação de grupos de trabalho internos para fomentar a criação de iniciativas no âmbito da diversidade.

2.4. REMUNERAÇÃO

O Grupo Banco CTT estabelece e implementa práticas remuneratórias que promovem o respeito pela diversidade de género, as quais são especificamente previstas na Política de Remuneração do Grupo Banco CTT, aplicável aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e a todos os colaboradores do Grupo Banco CTT, (com exceção dos colaboradores que prestam serviço para o

Banco CTT e para os CTT em regime de pluralidade de empregadores), e na Política de Remuneração dos Colaboradores da Rede de Retalho em Regime de Pluralidade de Empregadores.

As políticas e práticas de remuneração implementadas ao nível do Grupo Banco CTT são não discriminatórias, independentemente do género, origem cultural, étnica e social, orientação sexual, idade, características físicas, estilo pessoal e religião da pessoa avaliada. Neste sentido, é visado que todas as pessoas recebam remuneração igual por natureza de funções idênticas com níveis de competências, responsabilidade, experiência e qualificações profissional semelhantes, não existindo tratamento preferencial relativo às condições de atribuição e de pagamento da remuneração.

2.5. RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento em prática no Grupo Banco CTT garante o respeito pela diversidade. A contratação de colaboradores é realizada tendo por base o mérito dos candidatos, garantindo que os procedimentos não aplicam preconceitos relacionados com a idade, raça, sexo, religião, orientação sexual e outras características pessoais do candidato que não estejam relacionados com o desempenho do trabalho.

Aquando da rescisão de contrato de trabalho com colaboradores, cada Instituição do Grupo Banco CTT procede à realização de uma entrevista com os mesmos, que permite averiguar se a rescisão teve por base eventuais situações que não vão de encontro ao estabelecido na presente Política.

2.6. STAKEHOLDERS

O Grupo Banco CTT envidará melhores esforços no sentido de promover práticas no mercado que fomentem a diversidade junto das instituições com que se relaciona e dos seus clientes.

3. Acompanhamento global

Cada Instituição do Grupo Banco CTT avalia periodicamente o cumprimento das práticas e procedimentos abordados na presente Política, nomeadamente através do acompanhamento de, entre outras, métricas como (i) a disparidade salarial entre géneros, (ii) a percentagem da diversidade em cargos de topo, (iii) o número de funções para pessoas com limitações, e (iv) o número de incidentes reportados.

A monitorização é da responsabilidade da Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral, da Direção de *Compliance*, da Direção de Risco e da Direção de Recursos Humanos do Banco e de cada uma das Filiais, no âmbito das respetivas funções e competências face aos objetivos a monitorizar, devendo as respetivas conclusões ser disponibilizadas aos Órgãos de Administração e de

Fiscalização, para que sejam tomadas as medidas adequadas caso os objetivos da Política não se encontrem a ser cumpridos.

Neste âmbito, por forma a avaliar o cumprimento da presente Política, são ainda realizados inquéritos / questionários com caráter anónimo/ reuniões com os responsáveis de cada área/ ações de controlo por parte da Direção de *Compliance* e/ou da Direção de Risco, de acordo com o previsto nos respetivos Planos de Atividades anuais, por forma a avaliar o cumprimento dos princípios e valores promovidos pela presente Política.