



Banco Montepio

## Política de Diversidade e Inclusão

## Política de Diversidade e Inclusão

### I – ENQUADRAMENTO

A prossecução de políticas ativas promotoras da diversidade e da inclusão é um dever decorrente da responsabilidade social das organizações e uma obrigação de todos os seus trabalhadores. As recentes e cada vez mais frequentes manifestações em todo o mundo contra o racismo, a violência e a discriminação, são um manifesto de tomada de consciência global, que se move por valores de igualdade e de prosperidade.

Neste contexto, torna-se consensual que a promoção de políticas de diversidade e de inclusão se mostre essencial para assegurar um crescimento económico e empresarial saudável, otimizando os sistemas de gestão e o desempenho organizacional, sendo fundamental que o progresso das sociedades esteja assente na igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as pessoas, de forma indiscriminada, garantindo um desenvolvimento social pleno, justo e integrado.

O Banco Montepio, prioriza e valoriza uma cultura de diversidade, bem presente no seu ADN mutualista, transgeracional e multicultural, recusando qualquer forma de discriminação com base na etnia, nacionalidade, sexualidade, género, condição física, idade ou religião. Enquanto agente económico, com uma forte responsabilidade social, continuará empenhado em defender os seus valores, entre os quais se destacam a integridade e a partilha, sem limitações, em alinhamento com as melhores práticas e princípios de diversidade e de inclusão.

Nesse sentido, a presente Política de Diversidade e Inclusão pretende definir as linhas orientadoras a observar por todos os intervenientes nesta matéria, especificando as principais ações a desenvolver, cabendo à Direção de Gestão de Pessoas (DGP) a responsabilidade da sua organização e operacionalização.

### II – ÂMBITO

A Política de Diversidade e Inclusão destina-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras do Banco Montepio sem exceção, incluindo os membros dos órgãos sociais, estagiários, mandatários, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do seu vínculo ao Banco Montepio, sendo aplicável com as devidas adaptações aos trabalhadores das empresas do Grupo Banco Montepio, devendo ser objeto de aprovação pelos respetivos órgãos de administração, sendo ainda regida pelo estabelecido nos Acordos Coletivos de Trabalho (FeSIBa, FEBASE e SBN) da Caixa Económica Montepio Geral, caixa económica bancária, S.A. (BANCO MONTEPIO) e pelas disposições legais do Código do Trabalho em vigor.

### III – PRINCÍPIOS

O Banco Montepio assume o tema da diversidade e inclusão como um imperativo ético, traduzindo-se num princípio basilar e orientador da sua atuação interna e externa, fazendo parte dos seus valores e da sua identidade institucional, contribuindo para a construção de uma sociedade sustentável e equitativa e promovendo o respeito pelos Direitos Humanos universalmente aceites, enquanto subscritor dos princípios estabelecidos nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 e nos Women's Empowerment Principles (WEPS) das Nações Unidas.



# Banco Montepio

Uma postura de diversidade e inclusão pretende ser potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas, refletindo na própria Instituição, a imagem da sociedade onde se insere e atua. Uma cultura de diversidade e inclusão pretende contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional, para a eficiência e competitividade das organizações e para a melhoria das condições sociais e económicas, assumindo os seguintes princípios orientadores:

- Criar as condições necessárias para a compreensão, o respeito e a promoção da diversidade e inclusão por todos os trabalhadores, independentemente do nível hierárquico;
- Desenvolver uma cultura organizacional, baseada no respeito mútuo, no reconhecimento, na valorização de talentos e nas diferenças individuais;
- Promover a diversidade e inclusão como fonte de desenvolvimento e aprendizagem, como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória, de acordo com as necessidades de cada pessoa;
- Privilegiar a criação de equipas de trabalho, com base nos princípios e valores da presente Política, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa;
- Assegurar que os princípios sejam aplicados a todos os trabalhadores, clientes, fornecedores e parceiros, por forma a potenciar o envolvimento e compromisso da Instituição.

## IV – COMPROMISSO

Reconhecendo os benefícios da diversidade e da inclusão, o Banco Montepio compromete-se a:

- Desenvolver esforços que promovam a diversidade das suas pessoas, inclusive na composição dos diversos níveis hierárquicos e órgãos sociais, assumido em 2016, com a adesão ao iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e pelas organizações membros que, por esta via, assumem a implementação de medidas de igualdade de género no trabalho e no emprego nas respetivas políticas e se comprometem a desenvolver ações de promoção de igualdade de género com metas quantificadas.
- Promover o enriquecimento da organização ao atrair e reunir uma diversidade de perfis, talentos, conhecimentos e áreas curriculares diversas, com culturas, género e idades diferentes, estimulando a criatividade e a inovação, contribuindo para o fortalecimento do potencial humano e para uma maior qualidade nos processos de tomada de decisão, potenciando a criação de valor para as partes interessadas.
- Garantir um ambiente de trabalho livre de preconceitos e discriminação, respeito e valorização pelas individualidades, disponibilizando oportunidades para todas as pessoas, pautado pela equidade.
- Assumir ainda o compromisso de monitorizar o alinhamento da presente Política, com os princípios inseridos no Código de Conduta, bem como com as melhores práticas e legislação aplicáveis, nomeadamente:
  - Implementar medidas de discriminação positiva e proibição de quaisquer formas de discriminação ou assédio, em função do género, da idade, da nacionalidade e da residência cumprindo os direitos universais consignados na Constituição da República Portuguesa e na Organização Internacional do Trabalho, entre outros;
  - Promover práticas de gestão de pessoas que suportem os princípios da diversidade e inclusão, com igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e



# Banco Montepio

seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação de desempenho, na progressão na carreira e nas condições remuneratórias, de acordo com o disposto na Lei nº 60/2018 de 21 de Agosto, que aprova e estabelece medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor;

- Implementar medidas que permitam a integração de pessoas portadoras de necessidades especiais e que promovam a adaptação dos postos de trabalho, sempre que necessário;
- Promover a diversidade académica e experiência profissional dos trabalhadores e membros dos órgãos sociais, com vista a assegurar uma melhor resposta às necessidades de um mercado exigente e em constante evolução.

## V – RESPONSABILIDADES

Com vista a identificar as diferentes responsabilidades decorrentes da presente Política, são indicados os seguintes intervenientes:

- Conselho de Administração (CA) - Definição e aprovação da Política;
- Comissão de Avaliação, Nomeações, Ética, Sustentabilidade e Governo (CANESG) – Acompanhar a execução, no âmbito do apoio ao Conselho de Administração, quanto aos princípios éticos e à implementação da Estratégia de Sustentabilidade;
- Comissão Executiva (CE) - Aprovação do Plano Anual de Atividades;
- Direção de Gestão de Pessoas (DGP) - Preparação de propostas, implementação e execução da Política;
- Direção de Compliance (DCOMP) - Avaliação da conformidade com a legislação, regulamentos e políticas internas;
- Gabinete de Proteção de Dados (GPD) / Encarregado de Proteção de Dados (DPO) – Controlo da conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, com outras disposições de proteção de dados da União ou dos Estados-Membros e com as políticas do banco relativas à proteção de dados pessoais, incluindo a repartição de responsabilidades, a sensibilização e formação do pessoal implicado nas operações de tratamento de dados, e as auditorias correspondentes;
- Direção de Auditoria e Inspeção (DAI) - Análise independente da implementação da Política e respetivos normativos internos associados;
- Gabinete de Sustentabilidade (GS) - Aferição do alinhamento com a Estratégia de Sustentabilidade, com as políticas e compromissos de Sustentabilidade assumidos pelo Banco Montepio.

## VI – REFERÊNCIAS NORMATIVAS

A presente Política alinha-se com a legislação e referências normativas, nacionais e internacionais, bem como um conjunto de documentos internos do Banco Montepio que visam assegurar a conformidade das Boas Práticas e Conduta da instituição e dos seus trabalhadores, tendo em consideração os requisitos constantes da seguinte legislação, regulamentação e procedimentos internos:

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho);



- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, relativa às medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor;
- Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- Regulamento (UE) n.º 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados);
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) n.º 2016/679 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, relativo ao governos e sistemas de controlo interno;
- Orientações da Autoridade Bancária Europeia relativa à Avaliação da Adequação dos Membros do Órgão de administração e de Titulares de Funções Essenciais (Orientações EBA/GL/2017/12);
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela ONU em 10 de dezembro de 1948;
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Jornal Oficial da União Europeia, C 202/2, 7 de junho de 2016;
- Carta Portuguesa para a Diversidade;
- Carta Circular n.º 2/2015/DSP relativo à política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos sociais e titulares de funções essenciais;
- Código de Conduta do Banco Montepio;
- Política de Sucessão dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização;
- Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais;
- Os compromissos e princípios subscritos pelo Banco Montepio, a nível nacional e internacional, que poderão ser consultados nos documentos e demais informação disponibilizados nos canais oficiais.

## VII – PROTEÇÃO DE DADOS

A DGP, enquanto entidade responsável pelo tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores, em cumprimento do disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016), informa que:

- Os dados pessoais serão exclusivamente tratados no âmbito de processos ligados à diversidade e inclusão;
- Os dados pessoais utilizados serão exclusivamente aqueles fornecidos pelo trabalhador ou trabalhadora;
- Os dados pessoais serão partilhados apenas com as pessoas intervenientes no processo;



# Banco Montepio

- Aos trabalhadores será prestado a informação sobre os tratamentos dos dados pessoais que lhes digam respeito em processo, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 13.º e 14.º do RGPD.

## VIII – DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

Devem ser conservados os documentos relativos a processos ligados à diversidade e inclusão dos trabalhadores pelo prazo de 5 anos, a contar da sua receção, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral, bem como a conservação no processo individual do trabalhador ou trabalhadora.

## IX - DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

1. A presente Política deve ser divulgada nas páginas de intranet do Banco Montepio.
2. A articulação entre o Banco Montepio e as empresas do Grupo Banco Montepio para a divulgação e adoção dos princípios da presente Política é realizada pela Direção de Governo Corporativo.
3. A presente Política encontra-se em vigor em data subsequente à sua publicação.

## X – HISTÓRICO DE REVISÕES

A política de Diversidade e Inclusão será revista de dois em dois anos a partir da data da última revisão, ou sempre que a necessidade de atualização se verifique.