



Política de Diversidade

Data de Criação:	24 de Junho de 2025
Data de Aprovação:	21 de Julho de 2025
Versão:	1
Proprietário:	Conselho de Administração
Classificação da Informação:	PÚBLICA
Lista de Distribuição:	Todos os colaboradores

Histórico de Alterações

Versão	Data	Descrição das Alterações	Responsável	Revisto por:	Aprovado por:
1	21-07-2025	-	UCH	DdC	CA

Índice

1.	Enquadramento	5
2.	Objectivo	5
3.	Glossário	6
4.	Intervenientes.....	7
5.	Destinatários	7
5.	Âmbito.....	8
6.	Princípios	8
7.	Compromisso	9
8.	Agentes da Diversidade.....	10
9.	Diversidade nos Órgãos Sociais	11
10.	Conservação e documentação	12
11.	Revisão, aprovação e divulgação.....	12
12.	Enquadramento Legal e Regulamentar	13

Copyright

Este documento, e toda a informação nele contido, são públicos e propriedade do Banco BAI Europa S.A. (doravante denominado por Banco ou BAIE).

A reprodução ou comunicação, escrita ou verbal, deste documento, é permitida, sem que seja necessária a aprovação prévia do Banco.

1. Enquadramento

A presente Política de Diversidade do Banco BAI Europa (Banco ou BAIE) tem como propósito estabelecer um quadro de referência claro e estruturado para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, equitativa e respeitadora das diferenças individuais. Esta política reflecte o compromisso institucional com a valorização da diversidade como um pilar estratégico para o desenvolvimento sustentável da organização, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo, colaborativo e inovador.

A diversidade, entendida como a coexistência de diferentes perfis, experiências, identidades e perspectivas, é reconhecida como um factor diferenciador que potencia a qualidade das decisões e a capacidade de adaptação do Banco aos desafios do sector financeiro. Nesse sentido, a presente Política visa definir as linhas orientadoras que asseguram a integração efectiva da diversidade e da inclusão em todas as dimensões da actividade do Banco.

Assente nos princípios da igualdade de oportunidades e de tratamento, esta Política afirma o compromisso do Banco em garantir que todas as pessoas — independentemente do seu género, idade, origem étnica, orientação sexual, religião, condição física, formação académica ou percurso profissional — sejam tratadas com igualdade, dignidade e respeito, promovendo um desenvolvimento organizacional justo e equilibrado.

Em suma, a Política de Diversidade do BAIE constitui um instrumento fundamental para a concretização dos seus objectivos estratégicos, assegurando que a diversidade e a inclusão são não apenas valores formalmente institucionalizados, mas também práticas efectivas que orientam a actuação de todos os seus colaboradores e órgãos de governação.

2. Objectivo

A presente Política, sequentes actualizações e revisões, estabelecem os princípios aplicáveis em matéria de diversidade aos colaboradores do BAIE, bem como os objectivos e metas de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização, em exercício de funções.

3. Glossário

Diversidade - A diversidade refere-se ao reconhecimento, valorização e respeito pelas diferenças individuais que caracterizam cada pessoa. Estas diferenças podem manifestar-se em múltiplas dimensões, incluindo: género, idade, origem étnica e geográfica, orientação sexual, identidade de género, religião, convicções políticas, condição física ou mental, formação académica, experiência profissional, situação socioeconómica e estilo de vida.

Igualdade - A igualdade consiste na aplicação de princípios de justiça e imparcialidade, reconhecendo que as pessoas devem ser tratadas com o mesmo respeito e consideração, sem discriminação injustificada.

Discriminação - A discriminação consiste em qualquer forma de tratamento desigual, injusto ou prejudicial de uma pessoa ou grupo, com base em características pessoais que não estão relacionadas com o mérito, competências ou desempenho. Estas características podem incluir, entre outras, género, idade, origem étnica ou nacional, orientação sexual, identidade de género, religião, deficiência, convicções políticas ou ideológicas, estado civil ou condição socioeconómica.

Assédio - O assédio consiste em qualquer comportamento indesejado, verbal, não verbal ou físico, que tenha como objectivo ou efeito afectar a dignidade de uma pessoa, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pode manifestar-se de forma reiterada ou isolada, e pode ocorrer entre colegas, superiores hierárquicos, subordinados ou terceiros.

Exclusão - Exclusão é o processo pelo qual indivíduos ou grupos são sistematicamente marginalizados, impedidos ou desconsiderados no acesso a oportunidades, recursos, direitos ou participação plena em ambientes sociais, profissionais ou institucionais. No contexto da diversidade, a exclusão ocorre quando diferenças como género, idade, origem étnica, orientação sexual, deficiência, entre outras, são utilizadas como base para discriminação, isolamento ou negação de igualdade de tratamento

4. Intervenientes

Conselho Administração (CE) - Órgão de gestão responsável, no âmbito das suas funções, pela aprovação do presente documento.

Conselho Fiscal (CF) - Órgão de fiscalização responsável, no âmbito das suas funções, pela emissão de um parecer prévio das políticas e procedimentos.

Função de Gestão de Riscos (FGR) - Função responsável no âmbito das suas funções, pela gestão, acompanhamento e supervisão dos riscos associados à actividade do Banco.

Departamento de Compliance (DdC) - Departamento responsável, no âmbito das suas funções, pelo acompanhamento e supervisão do cumprimento da Política de Diversidade, gerir os incumprimentos identificados e propor a instauração de processos disciplinares resultantes do incumprimento das mesmas.

Departamentos de Auditoria Interna (DAI) - Departamento responsável, no âmbito das suas funções, pelo acompanhamento e supervisão do cumprimento da presente Política.

Departamentos Utilizadores de Informação - Departamentos responsáveis, no âmbito das suas funções, pelo cumprimento escrupuloso da presente Política.

5. Destinatários

O presente documento aplica-se a todos os colaboradores do BAIE, incluindo membros dos Órgãos Sociais, incluindo os que exercem funções de administração e fiscalização, fornecedores e terceiros prestadores de serviços.

5. Âmbito

As orientações constantes na Política de Diversidade aplicam-se, sem excepção, a:

- Todos os colaboradores e colaboradoras, independentemente do seu regime contractual (efectivos, a termo, temporários ou em regime de mobilidade);
- Os membros dos Órgãos Sociais, incluindo os que exercem funções de administração e fiscalização;
- Os terceiros prestadores de serviços, que actuem em nome ou representação do Banco;
- Os estagiários e estagiárias, integrados em programas de formação profissional ou académica.

As disposições constantes na presente Política são complementadas pelas demais normas previstas no Código de Conduta, na Política de Sucessão, na Política de Avaliação da Adequação para a Selecção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.

6. Princípios

O Banco pauta a sua actividade pelo cumprimento rigoroso do **princípio da igualdade**, proporcionando oportunidades iguais a todos os quadros e potenciais Colaboradores, independentemente da sua origem, etnia, género, orientação sexual, estado civil ou condição social, das convicções políticas ou ideológicas e da filiação sindical ou partidária ou outra razão que não relacionada com o mérito, constituindo, ademais, um dos princípios basilares consagrados no Código de Conduta do BAIE.

Neste sentido, a diversidade é reconhecida pelo Banco BAI Europa como um factor essencial para a inovação, o desempenho organizacional e a sustentabilidade a longo prazo. Neste contexto, o Banco assume um compromisso firme com os princípios da igualdade, inclusão, não discriminação e respeito pela dignidade humana, que orientam todas as suas práticas e relações institucionais.

Os seguintes princípios constituem a base da presente política:

- **Princípio da Igualdade e Diversidade no Local de Trabalho**

Promoção de um ambiente profissional onde todas as pessoas são tratadas com igualdade e, simultaneamente, respeito a diversidade, valorizando as suas diferenças e assegurando que estas não constituem barreiras ao seu desenvolvimento ou participação plena.

- **Práticas de Gestão de Pessoas Inclusivas**

Implementação de políticas e procedimentos que garantam a igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, selecção, formação, desenvolvimento profissional e progressão na carreira, assegurando que todos os colaboradores têm acesso justo às mesmas condições de crescimento.

- **Cultura Organizacional de Respeito Mútuo**

Fomento de princípios da responsabilidade social e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a valorização do talento e da liderança ética, envolvendo todos os níveis hierárquicos, para a consubstanciação de uma cultura organizacional motivadora e inclusiva.

- **Valorização do Talento e das Diferenças**

Constituição de equipas de trabalho diversas, que reflectam a riqueza das experiências e competências dos seus membros, privilegiando o mérito, a complementaridade e a inovação. Neste sentido, e com vista a obter uma variedade de perspectivas e experiências, favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão, o recrutamento de novos Colaboradores deve, sempre que possível, promover a diversidade de habilitações, experiência profissional, género e idade.

- **Aplicação Transversal dos Princípios**

Compromisso com a aplicação destes princípios a todos os colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores, promovendo o envolvimento activo e o alinhamento com os valores institucionais do BAIE.

7. Compromisso

Reconhecendo a importância da estratégia da diversidade para o fortalecimento da cultura organizacional e para a concretização dos seus compromissos institucionais, o Banco assume os seguintes objectivos prioritários no âmbito da presente Política:

- **Promover a diversidade em todas as suas dimensões**, incluindo, mas não se limitando a, género, idade, origem étnica e geográfica, formação académica, experiência profissional, orientação sexual, identidade de género, condição física e convicções pessoais;
- **Assegurar a igualdade de oportunidades** no acesso à formação, disponibilizando formatos flexíveis e acessíveis, como o e-learning, que permitam a participação de todos os colaboradores, independentemente das suas circunstâncias pessoais ou profissionais;
- **Fomentar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal**, através da implementação de medidas que promovam a conciliação e o bem-estar dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável e produtivo;

- **Promover a diversidade na composição dos vários níveis hierárquicos e dos Órgãos Sociais**, assegurando uma representação equilibrada e inclusiva que reflecta a pluralidade da sociedade e da base de colaboradores do Banco;
- **Garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação**, onde o respeito pela individualidade de cada pessoa seja um valor central, e onde todas as oportunidades sejam disponibilizadas de forma equitativa e transparente;
- **Proibir expressamente quaisquer formas de discriminação ou assédio**, nomeadamente com base na idade, género, etnia, nacionalidade, religião ou qualquer outra característica pessoal, em conformidade com os princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa e demais legislação aplicável.

8. Agentes da Diversidade

Para a efectiva implementação desta Política, o Banco reconhece o papel fundamental de todos os intervenientes na organização — colaboradores, incluindo, membros dos Órgãos Sociais, estagiários/as e prestadores de serviços — enquanto Agentes da Diversidade. Cada um destes agentes contribui activamente para a construção de um ambiente de trabalho coeso, inclusivo e representativo da diversidade.

Unidade de Capital Humano (UCH)

A UCH assume um papel central na dinamização da Política de Diversidade. Compete-lhe:

- Desenvolver iniciativas de sensibilização e formação sobre diversidade e inclusão;
- Integrar os princípios da política nos processos de recrutamento, selecção, progressão de carreira e avaliação de desempenho;
- Promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Assegurar a igualdade remuneratória;
- Monitorizar a eficácia da política e propor melhorias contínuas;
- Rever periodicamente a Política de Diversidade e os normativos associados.

Conselho de Administração (CA) e Comissão Executiva (CE)

O CA e a CE são responsáveis por:

- Aprovar a Política de Diversidade e os normativos associados, bem como respectivas revisões;
- Garantir a sua integração na estratégia global do Banco;

- Assegurar o alinhamento com as melhores práticas e com os normativos internos, requisitos legais e regulamentares vigentes;
- Conhecer e aderir, sem reservas às práticas previstas nos normativos internos conducentes.

Equipa de Gestão / Gestores de Unidade

Os Directores e Gestores de Unidade assumem um papel preponderante enquanto promotores desta Política, porquanto devem, a todo o tempo e no exercício das suas funções no Banco:

- Incorporar os princípios da diversidade na gestão das suas equipas;
- Actuar como embaixadores da cultura do Banco que deve pautar pelos princípios previstos na presente política;
- Identificar e reportar oportunidades de melhoria na implementação da política;
- Fomentar um ambiente de respeito, colaboração e valorização das diferenças;
- Conhecer e aderir, sem reservas às práticas previstas nos normativos internos conducentes.

Colaboradores

Todos os colaboradores do Banco, independentemente do vínculo contratual, são agentes activos na promoção da diversidade e inclusão. Na prossecução das suas funções, compete-lhes:

- Adoptar comportamentos respeitadores e inclusivos no ambiente de trabalho;
- Participar em acções de sensibilização e formação promovidas pela Instituição;
- Contribuir para a construção de um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio ou exclusão;
- Reportar, de forma responsável, situações que contrariem os princípios da Política de Diversidade;
- Promover o espírito de colaboração, respeito mútuo e valorização das diferenças no seio das equipas;
- Conhecer e aderir, sem reservas às práticas previstas nos normativos internos conducentes.

9. Diversidade nos Órgãos Sociais

O Banco compromete-se a assegurar uma composição equilibrada e representativa nos seus Órgãos de Administração e Fiscalização, promovendo uma cultura de inclusão, igualdade e valorização da diversidade, fomentando a variedade de perspectivas sobre a mesma questão, bem como a independência das opiniões e a solidez da tomada de decisão.

Para esse efeito, o BAIE considera as seguintes características e critérios relevantes:

- **Género:** Assegurar a representação equilibrada de género, promovendo a igualdade e combatendo a discriminação, em conformidade com as melhores práticas.
- **Idade:** Garantir a presença de diferentes faixas etárias, de forma a integrar visões de diferentes gerações e fomentar a inovação e a continuidade institucional.
- **Experiência profissional:** Valorizar percursos profissionais diversos, provenientes de diferentes sectores de actividade, com o objectivo de enriquecer a capacidade de análise e decisão dos órgãos sociais.
- **Formação académica:** Promover a complementaridade de formações académicas, incentivando a interdisciplinaridade e a abrangência de conhecimentos.
- **Origem geográfica:** Incentivar a inclusão de membros com diferentes origens geográficas, nacionais ou internacionais, de modo a reflectir a diversidade dos contextos em que o Banco opera.

10. Conservação e documentação

Os documentos que corporizam a Política de Diversidade, i.e., relatórios e outros documentos, designadamente os relativos aos objectivos e metas de diversidade traçados, bem como a fundamentação subjacente à definição da política, são conservados pela Unidade de Capital Humano, ou no fórum respectivo onde sejam discutidos, pelo prazo de cinco anos, em suporte duradouro, que permita a sua reprodução fiel e integral.

11. Revisão, aprovação e divulgação

A presente Política é revista anualmente ou sempre que as circunstâncias da actividade do Banco ou alterações legais ou regulamentares o justifiquem.

Compete, assim à UCH a sua actualização, ao CF a sua revisão e ao CA a respectiva aprovação.

A sua divulgação será realizada pelo DEO-UEO a todos os colaboradores do BAIE, e quando adequado, aos prestadores de serviço, estando disponível para consultas no Portal QPR e publicada no site institucional do banco.

12. Enquadramento Legal e Regulamentar

Na elaboração desta Política, foram consideradas a legislação, regulamentação, códigos de conduta e outras boas práticas nacionais e internacionais reconhecidas ao nível dos sectores de actuação do Banco, nomeadamente:

- Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- Instrução n.º 1/2025 do Banco de Portugal;
- Directiva 2013/36/UE e da Directiva (UE) 2019/2034;
- Orientações EBA/GL/2023/08;
- Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho 26 de Junho de 2013;
- Código de Conduta;
- Política de Selecção e Avaliação e de Sucessão (MOAF e CDFE).

Aprovado em Conselho de Administração no dia 21-07-2025 (Acta nº 138).