

Política de Diversidade do Grupo Banco CTT

junho de 2024

Versão 2.0

Informação
Pública

	Responsável	Data
Elaborada por:	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) do Banco CTT	12/06/2024
Verificada por:	Direção de Compliance (CMP) Direção de Risco (RSC) Direção de Recursos Humanos do Banco CTT 321 Crédito	17/06/2024
Apreciada por:	Conselho Fiscal (CF)	22/07/2024
Adotada por:	Conselho de Administração (CA)	24/07/2024
Aprovada por:	Comissão de Seleção	26/07/2024

Controlo de versões

Versão	Data	Editor	Aprovador	Data entrada em vigor	Observações
1.0	20/09/2023	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)	CA	21/09/2023	Versão inicial
2.0	26/07/2024	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)	CA e CSEL	01/08/2024	Inclusão de objetivos concretos, prazos de cumprimento dos mesmos e medidas adequadas para os alcançar.

Referências relacionadas

Documento
Estatutos
Código de Ética do Grupo CTT
Código de Conduta do Grupo Banco CTT
Política de Seleção, Avaliação e Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Grupo Banco CTT
Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais do Grupo Banco CTT
Política de Comunicação de Irregularidades (<i>Whistleblowing</i>)
Política de Remuneração do Grupo Banco CTT

	Responsável	Data
Elaborado por:	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)	12/06/2024
Verificado por:	Direção de <i>Compliance</i> (CMP) Direção de Risco (RSC) Direção de Recursos Humanos (RCH) 321 Crédito	17/06/2024
Apreciado por:	Comissão Executiva (CE)	18/06/2024
Apreciado por:	Comissão de Auditoria (CAUD)	21/06/2024
Aprovado por:	Conselho de Administração (CA)	25/06/2024
Aprovado por:	Comissão de Seleção e Vencimentos (CSV)	27/06/2024

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
2.0	24/07/2024 e 26/07/2024	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)	CA e CSEL	28/06/2024	Inclusão de objetivos concretos, prazos de cumprimento dos mesmos e medidas adequadas para os alcançar

Referências relacionadas

Documento
Estatutos
Código de Ética do Grupo CTT
Código de Conduta do Grupo Banco CTT
Política de Seleção, Avaliação e Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Grupo Banco CTT
Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais do Grupo Banco CTT
Política de Comunicação de Irregularidades (<i>Whistleblowing</i>)
Política de Remuneração do Grupo Banco CTT

Índice

1. Introdução	5
1.1 OBJETIVOS E ÂMBITO	5
1.2 ENQUADRAMENTO.....	5
1.3 RESPONSABILIDADES	5
1.4 DESTINATÁRIOS.....	6
1.5 ADOÇÃO, REVISÃO, ATUALIZAÇÃO E CANAIS DE COMUNICAÇÃO.....	7
1.6 DIVULGAÇÃO.....	7
1.7 DEFINIÇÕES	7
2. Princípios em matéria de diversidade.....	8
2.1. PRINCÍPIOS GERAIS.....	8
2.2. DIVERSIDADE DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS.....	9
2.3. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	11
2.4. REMUNERAÇÃO.....	11
2.5. RECRUTAMENTO	12
2.6. <i>STAKEHOLDERS</i>	12
3. Monitorização.....	13

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 elas 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 à avaliação das práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais entre géneros, ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2023/08), as Orientações da 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 para a 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 **Órgão de Administração do Banco CTT** tem a responsabilidade de 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.

O **Órgão de Fiscalização do Banco CTT** tem a responsabilidade de apreciar previamente a Política e quaisquer revisões à mesma.

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.

O **Órgão de Administração de cada sociedade do Grupo** tem a responsabilidade de aprovar a adoção da presente Política e as suas revisões, assegurando que a mesma é objeto de revisões periódicas e que é divulgada internamente a todos os destinatários e no sítio da internet da Instituição.

O **Órgão de Fiscalização de cada sociedade do Grupo** tem a responsabilidade de apreciar previamente a Política e quaisquer revisões à mesma.

A **Assembleia Geral de cada sociedade do Grupo** (ou a **Comissão de Seleção**, ao abrigo das competências que lhe foram delegadas pela Assembleia Geral) tem a responsabilidade de aprovar a adoção da Política, na ótica aplicável aos membros dos Órgãos Sociais, e quaisquer revisões à mesma.

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 Ética, 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 **Função de Compliance**, a **Função de Gestão de Riscos** e a **Direção de Recursos Humanos do Banco e de cada uma das Filiais** têm a responsabilidade de monitorizar o cumprimento dos objetivos previstos na presente Política, no âmbito das respetivas funções e competências face aos objetivos a monitorizar, 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 ou órgão equivalente nas Filiais**, 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 adotam formalmente a presente Política e implementam os princípios em matéria de diversidade, em conformidade com os princípios e requisitos definidos na Política.

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 Funções de *Compliance* e de Gestão de Riscos, bem como pela Direção de Recursos Humanos de cada Instituição, se as mesmas tiverem sido realizadas, 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@bancocctt.pt.

O Grupo Banco CTT dispõe ainda de um canal de reporte de irregularidades, onde os colaboradores podem reportar, entre outras, situações em que tenham sido contrariados 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

A presente Política é integralmente comunicada e disponibilizada pelo Banco e por cada uma das Filiais que a adotar, em permanência, através da *intranet* e do respetivo sítio da internet, aos seus destinatários (*vide* 1.4. Destinatários) e ao público, 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.;

Comissão de Seleção: Comissão com esta ou outra designação, incluindo “Comissão de Seleção e Vencimentos”;

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: 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;

Política de Seleção dos MOAF: Política de Seleção, Avaliação e Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Grupo Banco CTT;

Política de Seleção dos TFE: Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais do Grupo Banco CTT;

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 de cada 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:

- (i) Assumir, ao nível da gestão de topo e dos demais níveis hierárquicos, a criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da diversidade por todas as pessoas;
- (ii) Desenvolver uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais;
- (iii) 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;
- (iv) 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;
- (v) Privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios abordados, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa;
- (vi) 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;
- (vii) Promover oportunidades para reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da Diversidade;
- (viii) 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; e
- (ix) Adotar medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna com vista à efetiva e progressiva implementação da política de diversidade.

2.2. DIVERSIDADE DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e, quando aplicável, os Titulares de Funções Essenciais, devem cumprir os requisitos de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade, em conformidade com o exigido na Política de Seleção dos MOAF,

na Política de Seleção dos TFE ou em políticas equivalentes, bem como com os demais requisitos exigidos na Regulamentação Aplicável, acrescidos 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.

Na avaliação da adequação dos membros do Órgão de Administração e Fiscalização, cada Instituição do Grupo Banco CTT deve aferir se a composição de cada um dos Órgãos de Administração e Fiscalização é coletivamente adequada, de forma a reunir (i) a qualificação e experiência profissional adequada, tendo em conta a diversidade de habilitações, qualificações, competências e experiência profissional necessárias; e (ii) a diversidade de idade, género e de origem geográfica, 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, são adotados os seguintes princípios:

- (i) Promoção da igualdade de oportunidades perante a Diversidade;
- (ii) 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;
- (iii) Promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nos Órgãos de Administração e Fiscalização do Grupo Banco CTT, assegurando que sejam designados elementos do género sub-representado correspondentes a um mínimo de 33,3% do total dos membros que compõem cada Órgão;

Caso o cumprimento do objetivo fixado em (iii) para o próximo mandato (*i.e.*, mandato 2025-2027, no caso do Banco CTT, e mandato 2026-2028, no caso das Filiais) implique alterações na composição dos órgãos que comprometam uma adequada estabilidade e continuidade da estrutura de governo das instituições em causa, pode o seu cumprimento ser diferido para o mandato seguinte, contanto que os elementos do género sub-representado representem um mínimo de 25% do total dos membros que compõem cada Órgão.

O cumprimento dos objetivos tendo em vista o aumento do número de pessoas do género sub-representado nos Órgãos de Administração e Fiscalização *supra* mencionados deverá ser assegurado na eventual necessidade de substituição de membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização durante os mandatos em curso, bem como nos mandatos subsequentes.

Para o cumprimento dos objetivos *supra* definidos, serão tomadas as seguintes medidas:

- (i) Identificação, no Plano de Sucessão dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização elaborado pela Comissão de Seleção nos termos da Política de Seleção dos MOAF, de medidas de discriminação positiva e de preparação para o exercício de cargos de administração e de fiscalização por parte de pessoas do género sub-representado;

- (ii) Inclusão, na lista de potenciais candidatos a membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização elaborada nos termos da Política de Seleção dos MOAF, de elementos do género sub-representado em número suficiente e adequado ao cumprimento dos objetivos definidos, garantindo, a todo o momento, a adequação coletiva da composição de cada Órgão;
- (iii) Na situação de não cumprimento do objetivo fixado para o próximo mandato (*i.e.*, mandato 2025-2027, no caso do Banco CTT, e mandato 2026-2028, no caso das Filiais), conforme acima referido, deve a Comissão de Seleção, nomeadamente no âmbito dos processos de avaliação e reavaliação coletiva da composição dos Órgãos Sociais em causa (a) justificar o não cumprimento; (b) documentar as diligências promovidas tendo em vista o cumprimento dos referidos objetivos e os motivos pelos quais tais medidas não surtiram o efeito pretendido; e (c) indicar as medidas a adotar e correspondentes prazos de implementação, tendo em vista o cumprimento dos objetivos definidos.

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 elaboração 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 profissionais 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 e critérios adotados excluam, de forma clara e inequívoca, quaisquer 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 cessação de contrato de trabalho com colaboradores, cada Instituição do Grupo Banco CTT promove a realização de uma entrevista com os mesmos, que permite averiguar se o término da relação contratual teve por base eventuais situações incompatíveis com as disposições constantes da presente Política.

2.6. STAKEHOLDERS

O Grupo Banco CTT envidará os 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. Monitorização

Cada Instituição do Grupo Banco CTT avalia periodicamente o cumprimento das práticas e procedimentos abordados na presente Política, nomeadamente através do acompanhamento de métricas, como sejam, entre outras, (i) os objetivos definidos tendo em vista o aumento do número de pessoas do género sub-representado nos Órgãos de Administração e Fiscalização; (ii) a disparidade salarial entre géneros, (iii) a percentagem da diversidade em cargos de topo, (iv) o número de funções para pessoas com limitações, e (v) o número de incidentes reportados relacionados com práticas discriminatórias.

A monitorização do cumprimento das disposições previstas na presente Política é da responsabilidade da Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral, da Função de *Compliance*, da Função de Gestão de Riscos 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 e à Comissão de Seleção, 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, poderão ainda ser realizados inquéritos / questionários com carácter anónimo/ reuniões com os responsáveis de cada área/ ações de controlo por parte da Função de *Compliance* e/ou da Função de Gestão de Riscos, se previsto nos respetivos Planos de Atividades anuais, por forma a avaliar o cumprimento dos princípios e valores promovidos pela presente Política.