



Credibom Procedures and Standards

CPS 8.115 – Política de Diversidade e Inclusão



Título	CPS_8.115_Política de Diversidade e Inclusão	Versão	1.0
Owner	Direção de Recursos Humanos e Logística	Data do Documento	14-10-2025
Aprovado por	Comité de Nomeações e Remunerações (NRC) de 9 de Setembro Board of Directors de 14 de Outubro	Data Efeito	14-10-2025

GPS CA PFM	Não Aplicável
-------------------	---------------

Motivo de Criação	Definição da política de Diversidade e Inclusão do Banco Credibom
Documentos Complementares	-
Documentos Revogados	-
Sumário	Definição de diretrizes que orientam a atuação do Banco Credibom, em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Unidades Orgânicas intervenientes				
<input checked="" type="checkbox"/> Todas	<input type="checkbox"/> GAI	<input type="checkbox"/> DPP	<input type="checkbox"/> DO	<input type="checkbox"/> CTO
<input type="checkbox"/> CE	<input type="checkbox"/> DM	<input type="checkbox"/> DFIN	<input type="checkbox"/> DTI	
<input type="checkbox"/> GRCP	<input type="checkbox"/> DPB	<input type="checkbox"/> DCR	<input type="checkbox"/> CISO	
<input type="checkbox"/> GCAJ	<input type="checkbox"/> DCOM	<input type="checkbox"/> DRHL	<input type="checkbox"/> GS	

Histórico de Versões		
Versões	Data do Documento	Data Efeito
1	14-10-2025	14-10-2025



Índice

1	Âmbito	4
2	Objetivo	4
3	Desvios	5
4	Correção à GPS original	6
5	Especificidades Locais	6
5.1	Conceitos	6
5.2	Responsabilidades	6
5.2.1	Órgãos Sociais	6
5.2.2	Direção de Topo	7
5.2.3	Colaboradores	7
5.3	Matriz RACI	8
6	Princípios Gerais e Objetivos Estratégicos	9
6.1	Princípios Gerais	9
6.2	Objetivos Estratégicos	9
7	Implementação	10
7.1	Diversidade dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais	10
7.2	Formação e desenvolvimento profissional	12
7.3	Formação e desenvolvimento profissional	12
7.4	Recrutamento	12
8	Regra especial relativa a dados pessoais e tratamento de dados pessoais	14



1 Âmbito

Esta CPS estabelece a política do Banco Credibom sobre a Diversidade e Inclusão.

A Política de Diversidade e Inclusão do Banco Credibom aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais e a todos os colaboradores do Banco Credibom.

2 Objetivo

O objetivo desta CPS é definir as diretrizes que orientam a atuação do Banco Credibom, S.A. (doravante o “**Banco Credibom**” ou “**Banco**”) em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão.

É fundamental que o progresso das sociedades esteja assente na igualdade de oportunidades, garantindo um desenvolvimento social pleno, justo e integrado.

Neste contexto, o Banco Credibom, S.A. (doravante o “**Banco Credibom**” ou “**Banco**”) assume uma visão abrangente e plural, priorizando e valorizando uma cultura de diversidade, multicultural, transgeracional e que, salvo no que respeita a medidas imperativas decorrentes do enquadramento legal, repudia qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, com fundamento em ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

A necessidade de implementação de uma Política de Diversidade e Inclusão (“**Política**”), que concretize objetivos de responsabilidade social, promova a igualdade e não discriminação, investindo na valorização profissional, em concordância com princípios de legalidade e ética empresarial, impõe-se, primariamente, por força das Orientações da 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](#)), sobre políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva n.º 2013/36/EU ([EBA/GL/2021/04](#)), sobre governo interno das instituições ([EBA/GL/2021/05](#)), e ainda 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](#)), bem como os Princípios do Basel Committee on Banking Supervision sobre Governo das Sociedades para bancos. Consagra-se a necessidade de as instituições possuírem e aplicarem uma política de promoção da diversidade, sublinhando a necessidade de a mesma ser tida em conta durante o recrutamento dos seus membros dos órgãos de administração e fiscalização, procurando dessa forma assegurar um vasto leque de qualidades e competências dos referidos membros, com vista a obter uma



variedade de perspetivas e experiências e a favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão.

O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“**RGICSF**”), tal como as Orientações da EBA sobre políticas de remunerações são ([EBA/GL/2021/04](#)), consagra que as instituições de crédito devem dispor de políticas e práticas de remuneração que sejam neutras do ponto de vista do género (artigos 14.º, n.º 1, al. i) e 115.º-C, n.º 3, al. f)).

Acresce que a concretização dos objetivos e compromissos a assumir pelo Banco no âmbito da presente Política assegura o cumprimento das normas e legislação aplicáveis em matéria de combate à discriminação em contexto profissional, impostas por instrumentos internacionais, europeus e nacionais.

A promoção da igualdade traduz ainda uma das tarefas fundamentais do Estado e encontra consagração expressa no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (“**CRP**”). O combate à discriminação assume especial relevância no contexto profissional, tendo ainda em conta o disposto no artigo 58.º da CRP, com concretização no disposto nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho.

Importa dar igualmente observância aos princípios fundamentais que asseguram a igualdade de tratamento entre mulheres e homens, em especial, em matéria de paridade remuneratória, em cumprimento do disposto na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

A garantia de não discriminação deve ter ainda em atenção a existência de trabalhadores/as especialmente vulneráveis, como trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, e que são destinatários de especial tutela, em conformidade com o indicado dos artigos 84.º a 88.º do Código do Trabalho.

A elaboração da presente Política assenta na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio), assumindo-se que a promoção da igualdade, da não discriminação e da inclusão consubstancia condição essencial a um desenvolvimento sustentável e de defesa dos direitos humanos.

Por fim, refira-se que a Política de Diversidade e Inclusão do Banco Credibom está alinhada com a política de diversidade do Grupo Crédit Agricole.

3 Desvios

Não aplicável.



4 Correção à GPS original

Não aplicável.

5 Especificidades Locais

Não aplicável.

5.1 Conceitos

Para uma compreensão clara desta política, definimos os seguintes conceitos:

- **Diversidade:** consiste na coexistência de diferentes características, qualidades ou elementos dentro de um mesmo grupo, conjunto ou ecossistema. É o reconhecimento de que cada indivíduo é único e que essas diferenças, sejam elas biológicas, sociais ou culturais, compõem a riqueza de uma coletividade.
- **Inclusão:** consiste no ato de criar ambientes onde todas as pessoas, independentemente das suas características, sejam valorizadas, respeitadas e tenham as mesmas oportunidades de sucesso. Em suma, a inclusão foca-se na experiência e no pertencimento.
- **Equidade:** consiste no princípio de tratar as pessoas de forma justa, reconhecendo que cada indivíduo possui necessidades e pontos de partida diferentes. Foca-se em ajustar a distribuição de recursos e oportunidades para que todos alcancem um resultado justo.

5.2 Responsabilidades

5.2.1 Órgãos Sociais

- O órgão de administração do Banco Credibom 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 Crédit Agricole, bem como com a regulamentação aplicável.

- O órgão de fiscalização do Banco Credibom tem a responsabilidade de apreciar previamente a Política e quaisquer revisões à mesma.
- A Assembleia Geral do Banco Credibom (ou o Comité de Nomeações e Remunerações, 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.

5.2.2 Direção de Topo

Todos os titulares de cargos de topo devem:

- a) Influenciar a experiência dos colaboradores e os processos diários, mitigando potenciais enviesamentos inconscientes, para garantir oportunidades justas e equitativas para todos;
- b) Liderar pelo exemplo através de comportamentos e orientações, tornando-se uma referência para os seus colaboradores, que promove a inclusão nas equipas;
- c) Criar oportunidades para conversas transparentes, empáticas e inclusivas, atuando sobre o feedback direto dos colaboradores, e partilhando oportunidades de melhoria.

5.2.3 Colaboradores

A diversidade e inclusão são uma responsabilidade de todos – cada pessoa tem um papel fundamental na construção de uma organização mais diversa e inclusiva. Assim, todos os colaboradores do Banco Credibom devem:

- a) Incluir e respeitar a diversidade de todos, compreendendo que cada um vive a sua própria experiência e jornada de desenvolvimento;
- b) Refletir e atuar sobre si, os seus próprios enviesamentos inconscientes e sobre como estes podem afetar a nossa capacidade de sermos mais inclusivos e colaborativos, contribuindo para a construção de um lugar que valoriza e protege a singularidade de todas as pessoas;
- c) Agir, proactivamente, como um aliado que se motiva a si e aos outros, concretizando ações concretas no dia-a-dia, que contribuam para uma organização livre de discriminação e/ou outras microagressões.



Constitui responsabilidade de todos os colaboradores do Banco Credibom garantir o cumprimento desta Política.

5.3 Matriz RACI

Pode-se encontrar de seguida a Matriz RACI com o detalhe das actividades que compõem a política de Diversidade e Inclusão, com a identificação dos intervenientes no processo:

Atividades	Direções / Gabinetes / Departamentos / Áreas					
	CNR	Conselho de Administração	DRHL	GCAJ	Direção de Topo	Colaborador
Definir e rever a política de diversidade e inclusão	A	A	R	R	-	-
Aprovar a política de diversidade e inclusão e garantir a sua coerência com a política do Grupo Crédit Agricole	R	R	I	I	-	-
Comunicar as regras e a política a todos os colaboradores	I	I	R	R	I	I
Assegurar a implementação e correta aplicação por todos os colaboradores	R	R	R	R	R	R

Legenda:

R responsável pela execução;

A autoridade, quem deve responder, o aprovador;

C onsultado, quem deve ser consultado e participar da decisão ou atividade;

I nformado, quem deve receber a informação de que uma atividade foi executada.



6 Princípios Gerais e Objetivos Estratégicos

6.1 Princípios Gerais

A presente Política funda-se nos seguintes princípios gerais:

- a) Cumprimento da legislação internacional, europeia e nacional aplicável em matéria de igualdade e diversidade;
- b) Igualdade de oportunidades, não discriminação e promoção da inclusão;
- c) Rigor, responsabilidade individual, promoção da integridade e do trabalho em equipa, nomeadamente através do favorecimento da diversidade;
- d) Correção, urbanidade, afabilidade e brio profissional nas relações com clientes e fornecedores, bem como respeito pelos respetivos direitos e diferentes sensibilidades;
- e) Reconhecimento, junto da comunidade internacional, que os direitos humanos são fundamentais e universais, baseados em Convenções, Tratados e iniciativas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a Organização Internacional do Trabalho e a Global Compact.

6.2 Objetivos Estratégicos

O Banco promove, em todas as relações internas, perante a sociedade e *stakeholders*, enquanto manifestação do compromisso assumido, em matéria de diversidade e inclusão:

- a) O desenvolvimento de uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e na valorização do talento, da diferença e do mérito individual, criando condições para a sua efetiva implementação;
- b) A criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da diversidade por todas as pessoas;
- c) O reconhecimento das diferenças como forma de fortalecimento do potencial humano e de valorização da diversidade na organização, na gestão e na estratégia;
- d) A adoção de medidas de sensibilização interna e junto da comunidade;
- e) A proibição de quaisquer formas de discriminação ou assédio, em estrita observância do consignado na CRP e na lei;
- f) A promoção do respeito pela igualdade de oportunidades a respeito de todos/as os/as trabalhadores/as ou potenciais trabalhadores/as. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais devem ser orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado vedado em função dos fatores acima identificados;



-
- g) A garantia da igualdade de condições de trabalho, nomeadamente mediante a adaptação dos locais de trabalho e espaços comuns a profissionais com dificuldades de mobilidade;
 - h) A garantia de maior diversidade nos diferentes níveis de governação, promovendo uma representação paritária de ambos os sexos;
 - i) O fomento das melhores práticas e capacitação dos *stakeholders* em matéria de diversidade e inclusão;
 - j) A formação profissional em matéria de igualdade e não discriminação;
 - k) A revisão de políticas e documentos estratégicos da empresa e a adoção global da linguagem inclusiva;
 - l) A promoção de oportunidades para reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da diversidade;
 - m) 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;
 - n) A adoção de medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna com vista à efetiva e progressiva implementação da política de diversidade; e
 - o) A atualização permanente desta Política, de modo a garantir a sua compatibilidade com as atualizações legislativas que venham a ser realizadas.

7 Implementação

7.1 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 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, deve aferir-se 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 Banco Credibom 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:

- a) Promoção da igualdade de oportunidades perante a diversidade;
- b) 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;
- c) Promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nos Órgãos de Administração e Fiscalização do Banco Credibom, assegurando que sejam designados elementos do género sub-representado correspondentes a um mínimo de 33,3% do total dos membros que compõem cada órgão;

Uma vez que o cumprimento do objetivo fixado em c) para o presente mandato (i.e., quadriénio 2025-2028) implicaria alterações na composição dos órgãos que comprometeriam a adequada estabilidade e continuidade da estrutura de governo do Banco Credibom, o seu cumprimento será diferido para o mandato seguinte, sendo certo que os elementos do género sub-representado respeitam o 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 supramencionados deverá ser assegurado na eventual necessidade de substituição de membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização durante os mandatos em curso.

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

- a) Identificação 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;
- b) Inclusão, na lista de potenciais candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização, 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;
- c) Na situação de não cumprimento do objetivo fixado para o mandato 2029-2032, conforme acima referido, deve o Comité de Nomeações e Remunerações, nomeadamente no âmbito dos processos de avaliação e reavaliação coletiva da composição dos Órgãos Sociais em causa (i) justificar o não cumprimento; (ii) 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 (iii) indicar as medidas a adotar e correspondentes prazos de implementação, tendo em vista o cumprimento dos objetivos definidos.

7.2 Formação e desenvolvimento profissional

O Banco Credibom assegura e incentiva a formação de todos os colaboradores do Banco Credibom, 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 Banco Credibom 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.

7.3 Formação e desenvolvimento profissional

As políticas e práticas de remuneração implementadas ao nível do Banco Credibom não são discriminatórias, independentemente do género, origem cultural, étnica e social, orientação sexual, idade, características físicas, estilo pessoal e religião da pessoa avaliada. Neste sentido, é -garantido 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.

7.4 Recrutamento

O processo de recrutamento em prática no Banco Credibom 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, o Banco Credibom 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.



8 Regra especial relativa a dados pessoais e tratamento de dados pessoais

Em resultado das obrigações e regras previstas no Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016), o “RGPD” ou “GDPR”, qualquer tratamento de dados pessoais terá que respeitar as referidas regras. Da mesma forma, todos os documentos do corpo normativo devem respeitar os princípios subjacente a esta regulamentação. Assim, qualquer regra ou operação relativa a tratamento de dados pessoais que possa estar incluída no texto da presente CPS ou na GPS que lhe esteja associada, se aplicável, que seja contraditória aos requisitos do GDPR é desde já considerada como nula, devendo para o efeito ser consultada a GPS 533, prevalecendo sempre as orientações dessa GPS 533 para todos os tratamentos de dados pessoais.

Para esclarecimento, é entendido ao abrigo do GDPR como:

- 1) Dados Pessoais, qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável, sendo considerada identificável uma pessoa que possa ser identificada, direta ou indiretamente, como por exemplo através do nome, de um número de identificação, dos dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular;
- 2) Tratamento de Dados, uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a eliminação ou a destruição.