

2024

# Plano para a Igualdade





## ÍNDICE

p. **2** Grupo BCP  
Breve Descrição

p. **3** Grupo BCP  
Compromisso com a  
Sustentabilidade

p. **5** Política de Diversidade  
e Igualdade de Oportunidades  
Millennium bcp

p. **6** Plano para a Igualdade  
Enquadramento

p. **7** O Millennium bcp  
Situação Atual  
(31 outubro 2023)

p. **8** O Millennium bcp  
Evolução recente

p. **12** Plano para a Igualdade  
Plano de Ações para 2020 a 2023  
Resumo das Medidas Implementadas

p. **15** Plano para a Igualdade  
Plano de Ações para 2024

## Breve descrição

O Banco Comercial Português é um Banco português de referência, cotado em Bolsa. Com centro de decisão em Portugal, o Banco pauta a sua atuação pelo respeito pelas pessoas e pelas instituições, pelo enfoque no Cliente, pela vocação de excelência, pela confiança e pela responsabilidade perante as comunidades que serve, destacando-se em várias áreas do negócio financeiro no mercado português e em todas as geografias em que desenvolve a sua atividade.

Para além da operação doméstica, consubstanciada na atividade do Banco Comercial Português, sob a marca Millennium bcp, e do Banco ActivoBank, o Grupo BCP possui ainda uma posição de destaque na Europa, através da sua operação na Polónia, e em África, através da operação bancária em Moçambique (em Angola, através do Banco Millennium Atlântico, no qual o BCP possui uma participação de 22,5% do seu capital social). E ainda em Macau, através de uma sucursal de pleno direito.



## GRUPO BCP

### Compromisso com a Sustentabilidade

O Banco Comercial Português foi recentemente reconhecido pelos 18 anos de participação no United Nations Global Compact - no que constituiu, em 2005, uma das primeiras adesões de empresas portuguesas a este compromisso global, e pelo alinhamento com os seus 10 Princípios que estabelecem um conjunto de valores no âmbito dos Direitos Humanos, Condições de Trabalho, Proteção do Ambiente e Anticorrupção.

Em Portugal, em 2015, foi adotada uma política corporativa sobre “Igualdade e Não Discriminação”, que, já em 2020, foi revista dando origem à nova política de “Diversidade e Igualdade de Oportunidades”, assente em princípios de diversidade, inclusão, igualdade de oportunidades e não discriminação.

O Millennium bcp, em Portugal, é desde 2017 subscritor do “Acordo de Compromisso do Fórum Organizações para a igualdade” (IGen). Também o Bank Millennium, na Polónia, aderiu em 2018 à “Carta Polaca para a Diversidade”, uma iniciativa da União Europeia coordenada na Polónia pelo “Responsible Business Forum”.

Em 2021, o Millennium bcp aderiu aos “Women's Empowerment Principles” (WEP) do Global Compact das Nações Unidas, sendo membro do Steering Committee deste compromisso em Portugal.

Em 2022, o Grupo BCP subscreveu também aos “Princípios de Banca Responsável” da United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI).

## Compromisso com a Sustentabilidade

Nas suas avaliações mais recentes, o analista MCSI atribuiu a notação global de “A” ao desempenho ESG (Environmental, Social e Governance) do Grupo BCP, enquanto que os analistas Ethifinance e Refenitiv lhe atribuíam uma avaliação de 70% e 78%, respetivamente.

Em 2023, Millennium bcp volta a ser, para a Global Finance, o melhor Banco para as Finanças Sustentáveis em Portugal. A Global Finance reconhece a liderança mundial, regional e local em finanças sustentáveis, avaliando o financiamento de iniciativas dirigidas à mitigação das alterações climáticas, mas também das que contribuem para construir um futuro mais sustentável para a Humanidade.

Na Polónia, o Bank Millennium é parte do índice “WIG-ESG” da Bolsa de Valores de Varsóvia, um reconhecimento do trabalho desenvolvido no âmbito das dimensões ambientais, sociais, económicas e de governo corporativo.

Numa perspetiva ambiental, o Millennium bcp, pela 3ª vez consecutiva, e agora também o Bank Millennium foram distinguidos como empresas que lideram o combate às alterações climáticas, de acordo com o ranking “Europe’s Climate Leaders 2023” do Financial Times e da Statista. Também na edição de 2022 do CDP - Carbon Disclosure Project -, o Grupo BCP manteve-se na banda “Management”, com classificação “B”.

O Millennium bcp destaca-se pelo quarto ano no Bloomberg Gender-Equality Index graças às suas práticas e políticas de igualdade de género, diversidade e inclusão. Na edição de 2023, o Banco atinge a sua melhor pontuação global até à data com um score de 85,34%, acima dos 80,76% de 2022, 78,11% de 2021 e 77,79% de 2020. Esta classificação é também superior à média de 73% das 484 empresas distinguidas pela Bloomberg neste índice.

## Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades



O Grupo BCP, materializando o seu compromisso com a Sustentabilidade e com práticas responsáveis de negócio, instituiu uma “Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades”, publicada no website institucional, que nos seus princípios orientadores e diretrizes institui valores e referenciais de atuação, nos quais se inclui uma inequívoca orientação para: i) o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho; ii) proibição de qualquer forma, direta ou indireta, de discriminação.

O Grupo BCP acredita também que o respeito pela diversidade e inclusão são fundamentais para a prossecução dos objetivos e compromissos do Banco. É nesse sentido que se reconhece a importância de fomentar um local de trabalho inclusivo, justo e flexível, que assegure um tratamento íntegro, promova a diversidade e o crescimento pessoal e profissional e valorize a pluralidade cultural.

A diversidade, neste contexto, inclui características como a personalidade, crenças e valores, género, idade, raça,

nacionalidade, origem étnica, religião, deficiência, orientação sexual, estado civil, filiação sindical e filiação política.

É neste contexto, depois de em 2015 ter aprovado uma “Política de Igualdade e Não discriminação”, que o Grupo BCP, em 2020, aprofundando a integração de princípios de diversidade, inclusão, igualdade de oportunidades e não discriminação, reviu esta política corporativa com a publicação da nova “Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades”, atualizando assim o seu compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades e a valorização dos Colaboradores, estimulando a formação e o desenvolvimento profissional e fomentando a não discriminação, a inclusão e a diversidade.

Assim, o Plano para a Igualdade agora apresentado é, acima de tudo, a tradução em ações concretas, tangíveis e consequentes, dos princípios orientadores definidos por esta Política, e pelo quadro de referência que estabelece nos processos e práticas de gestão de Pessoas.

## ENQUADRAMENTO

# Plano para a Igualdade

O regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial do estado e das empresas cotadas em bolsa, cuja lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto aprovou, veio estabelecer, para as empresas cotadas em bolsa, a obrigatoriedade de elaborarem e publicarem os seus planos anuais para a igualdade, tendo em vista a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, conforme decorre do artigo 7.º da referida Lei.

O presente plano para a igualdade alicerça-se assim na base do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, tendo por conseguinte na sua criação sido seguidas as diretrizes constantes do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade”, que prevê a realização de um autodiagnóstico tendo em vista a identificação da existência de políticas e práticas no domínio da igualdade de sexo.

Desta forma, o corrente plano tem como base o diagnóstico elaborado pelo Millennium bcp à atividade doméstica do Grupo, ou seja, as operações desenvolvidas em Portugal, tendo tido em consideração os seguintes contributos:

- Guia de autoavaliação da igualdade de sexo no Millennium bcp, cujo preenchimento permitiu avaliar a situação atual em diversas vertentes e identificar prioridades;
- Inquérito de clima organizacional realizado em Dezembro de 2020, com representatividade de toda a população;
- Monitorização da evolução de indicadores estatísticos incidentes sobre a igualdade de sexo.

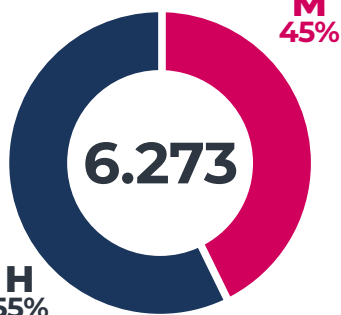
Assim, e não obstante temas como a diversidade e igualdade serem já um compromisso do Millennium bcp, acreditamos que a elaboração deste Plano estruturado, bem como a sua execução e monitorização, contribuirão para incrementar o enfoque e a atenção do Banco relativamente a este tema.

O compromisso do Millennium bcp é assim forte e determinado com o Plano para a igualdade que agora se publica.

Porque a realidade é dinâmica, também este Plano estará em constante evolução, sendo regularmente acompanhado pelo Comité de Recursos Humanos (Órgão de Gestão com responsabilidade na definição, decisão e acompanhamento das Políticas de Recursos Humanos do Banco). Anualmente, o Plano será revisto nos termos do disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º18/2019.

# O Millennium bcp

SITUAÇÃO ATUAL (31 OUTUBRO 2023)



## DISTRIBUIÇÃO POR SEXO - PORTUGAL

Em Portugal a distribuição atual por sexo tende para o equilíbrio natural, aproximando-se dos 50%.



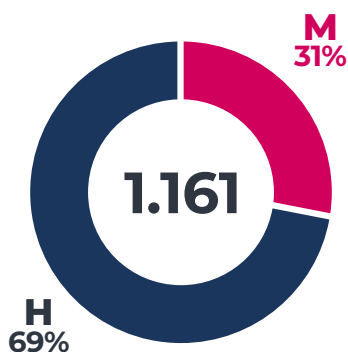
## IDADE MÉDIA



## ANTIGUIDADE NA EMPRESA

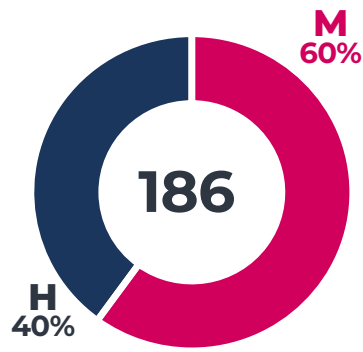


A integração ao longo dos anos de vários Bancos no BCP tem reflexo nestes indicadores.



## FUNÇÕES DE LIDERANÇA - PORTUGAL

A convergência para o equilíbrio na distribuição por sexo em funções de Liderança é um processo cujo *gap* se tem vindo a estreitar.



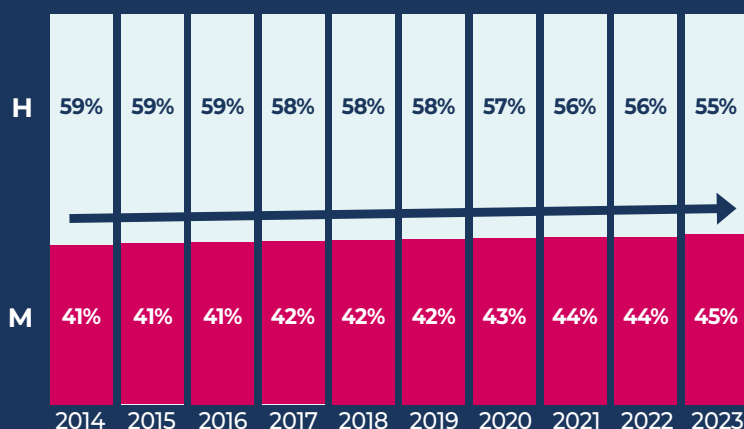
## ADMISSÕES 2023 PORTUGAL

As Admissões em 2023 (acumulado até outubro) evidenciam a continuidade da convergência para a paridade.

# O Millennium bcp

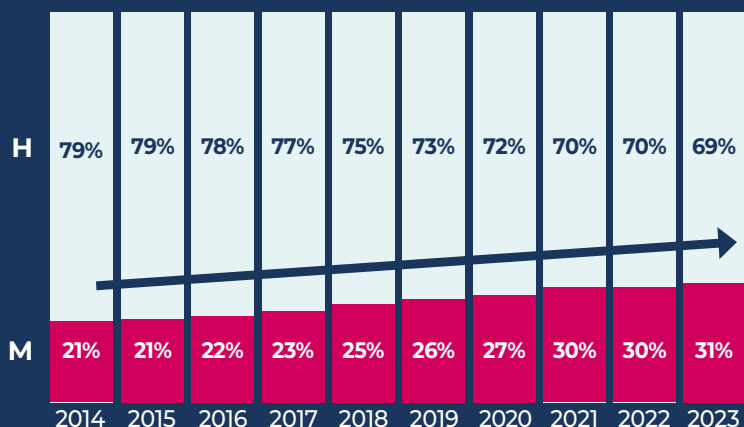
Evolução recente

## Evolução M/H Total



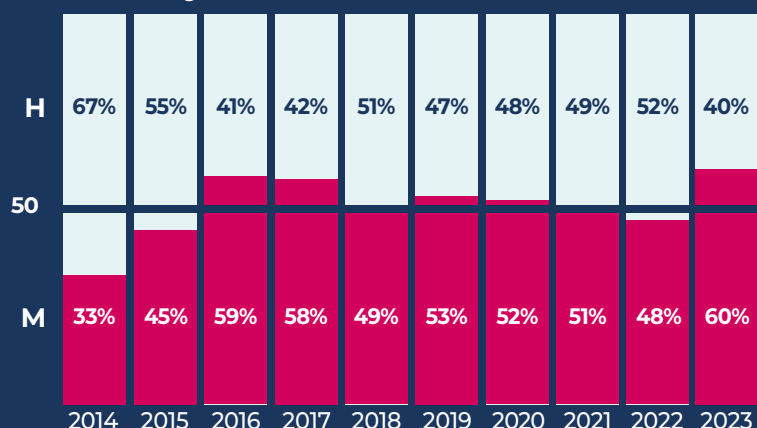
A evolução da paridade global no Banco tem revelado nos últimos anos uma convergência real, por via do processo de recrutamento.

## Evolução M/H Lideranças



A representatividade das mulheres nos cargos de liderança, apesar de ainda se situar num patamar baixo, tem evoluído favoravelmente nos últimos anos.

## Evolução M/H Admissões



Desde 2015, que a percentagem de mulheres recrutadas anualmente tem excedido o seu peso na paridade global no Banco, com efeitos visíveis na evolução da paridade.

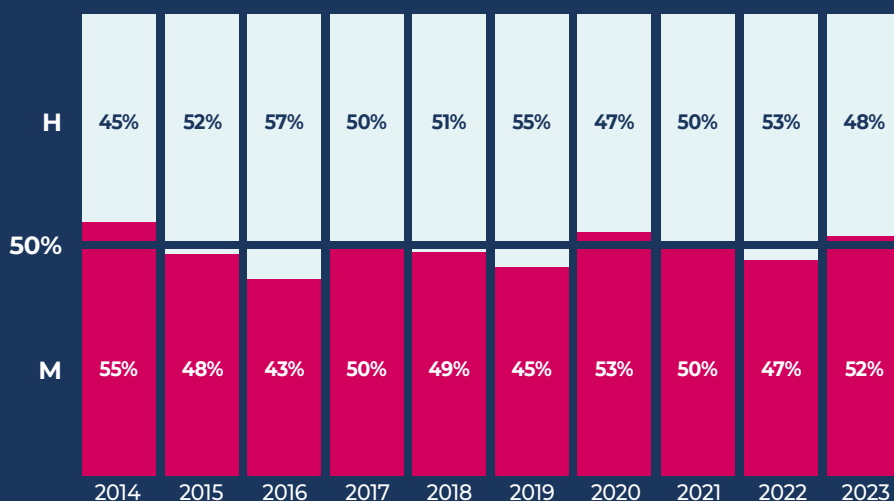
Nota: Informação de 2023 refere-se ao período janeiro-outubro

# O Millennium bcp

## Evolução recente



### Evolução M/H Promoções



Nota: Informação de 2023 refere-se ao período janeiro-outubro

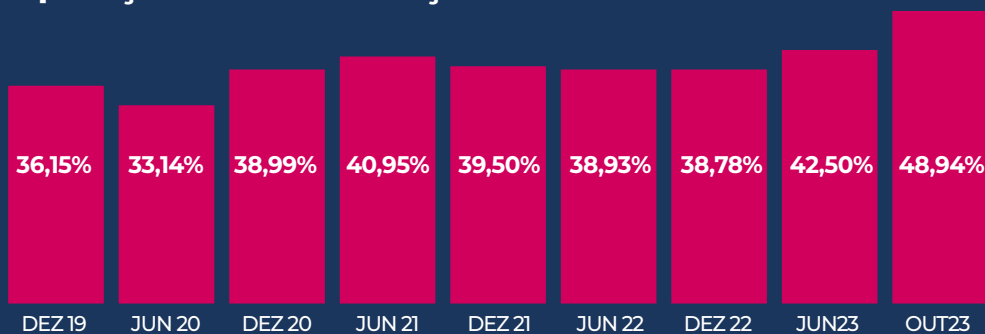
O Banco tem instituída uma Política de Remunerações e Promoções baseada na definição de remunerações de referência para cada Função existente no Banco.

Anualmente, são definidas(os) como prioritários(as) para serem promovidos(as), os(as) Colaboradores(as) com desempenho acima da média e considerando também remunerações abaixo da remuneração de

referência para a função exercida, independentemente do sexo.

Face ao histórico do Banco em termos de antiguidade média de cada sexo, a execução desta política tem contribuído para que se tenha assistido nos últimos anos, por via das promoções concretizadas, a uma convergência real e desejável dos salários entre homens e mulheres.

## Evolução Promoções M a posições de Liderança



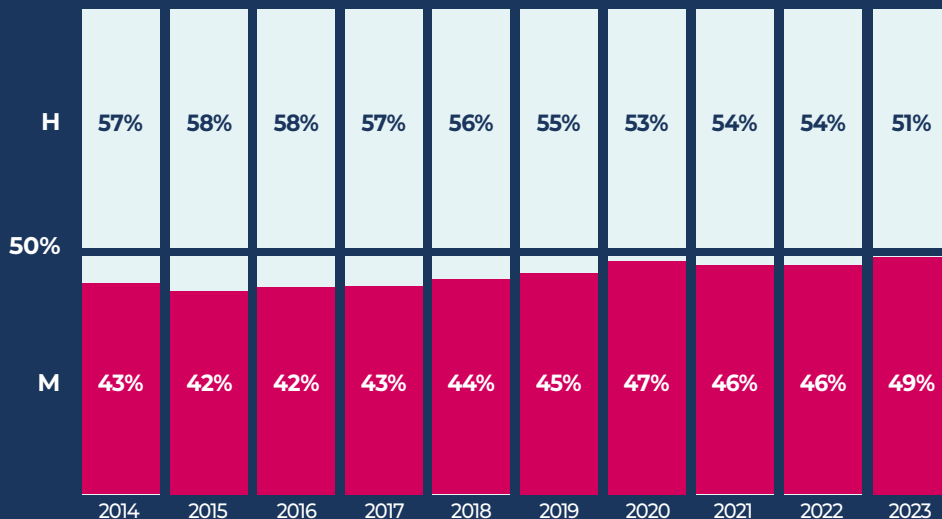
A % indicada refere-se à média dos últimos 12 meses anteriores à data indicada

Analisando especificamente as promoções para posições de Liderança, verifica-se que o peso das Mulheres nas novas promoções a posições de Liderança têm vindo a evoluir favoravelmente, aproximando-se do seu peso na paridade no Banco.

Este indicador faz parte dos indicadores de sustentabilidade que estão integrados no framework de monitorização do risco do Banco designado por RAS – Risk Appetite Statement.

Esta informação é analisada mensalmente pelo Comité de Avaliação de Riscos do Banco.

## Evolução M/H Formação



Nota: Informação de 2023 refere-se ao período janeiro-outubro

O Banco tem mantido um esforço de formação muito significativo, por forma a dotar os(as) Colaboradores(as) dos conhecimentos e competências para um melhor desempenho das suas funções e evolução para funções de maior responsabilidade. Destaque para o reforço da formação em competências digitais e novas formas de organização do trabalho, face aos novos desafios da evolução digital, assim como para o reforço de competências de liderança.

Este esforço de formação tem registado uma participação das mulheres acima do seu peso na paridade no Banco, reflexo de um investimento acrescido no seu desenvolvimento, que lhes permita a assunção de maiores responsabilidades.

Destaque para:

- O Programa de Desenvolvimento de Competências de Liderança, designado de Mpower que se dirige a Colaboradores(as) com potencial para assumirem no futuro funções de liderança, onde as mulheres têm tido uma participação alinhada com o seu peso na paridade do Banco;
- A Participação do Millennium bcp nos últimos 4 anos no Programa de Formação PROMOVA (dirigido a potenciais Mulheres para a gestão de topo, com uma participante e uma "Coacher").
- Participação igualitária dos participantes (por sexo) no recente Programa LEAD que é um Programa Integrado de Gestão (Pós-Graduação) ministrado pelo ISCTE para o desenvolvimento de lideranças.

# Plano de Ações para 2020 a 2023

## Resumo Medidas Implementadas

O Millennium bcp atribui particular importância à igualdade de sexo no âmbito da gestão dos(as) Colaboradores(as), tendo vindo a incorporar na sua estratégia de gestão, iniciativas, políticas e procedimentos internos com o objetivo de proporcionar igualdade de oportunidades para todos(as) os(as) Colaboradores(as).

O Plano de Ações definido para os anos de 2020 a 2023 veio estruturar este esforço, com a implementação e desenvolvimento de medidas concretas durante estes anos que se resumem desta forma:

### PRINCÍPIO

**Compromisso da gestão de topo com a diversidade e igualdade de género**

#### Medidas Implementadas

- Acompanhamento regular pelo Comité de Recursos Humanos da implementação do Plano de Ações aprovado pela Comissão Executiva para cada um dos anos;
- Revisão da Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades;
- Elaboração do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e não Discriminação;
- Promoção na Documentação Interna de boas práticas de linguagem neutra e/ou inclusiva;
- Reforço da participação nas atividades do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade;
- Integração em 2023, pelo quarto ano consecutivo, no Bloomberg Gender-Equality Index, mantendo-se no grupo restrito das empresas que, a nível mundial, se têm destacado na implementação de políticas e práticas de igualdade de género, diversidade e inclusão;
- Participação no estudo Women Matter da consultora McKinsey, contribuindo com informação e dados sobre o BCP;
- Adesão aos WEP's (Women's Empowerment Principles) do U.N. Global Compact e participação no Steering Committee deste compromisso em Portugal.

### PRINCÍPIO

**Indicadores de gestão monitorizados regularmente**

#### Medidas Implementadas

- Os Indicadores de Gestão de Recursos Humanos produzidos mensalmente e analisados pela Comissão Executiva e pelo Comité de Auditoria passaram a incluir indicadores relacionados com a Igualdade de género.
- Passou a estar integrado nos indicadores de sustentabilidade integrados do RAS (Risk Appetite Statement) do Banco, que são analisados mensalmente pelo Comité de Avaliação de Riscos, o indicador relativo ao peso das mulheres nas promoções a posição de liderança.

## PRINCÍPIO

### Aplicação rigorosa da Política de Remunerações e Promoções

#### Medidas Implementadas

No período de 2020 a 2023, não obstante a forte disciplina de custos em curso que impõe limitações aos recursos financeiros disponíveis para promoções, foi concretizado anualmente o processo de promoções por mérito. Este processo foi executado com respeito pelos princípios definidos na Política de remunerações e promoções, com impacto numa convergência real para a equidade salarial, com as mulheres a representarem em 2023, 52 % do total de Colaboradores(as) promovidos(as), percentagem acima da sua representatividade atual.

## PRINCÍPIO

### Maior participação do sexo menos representado nos programas de desenvolvimento de competências de Liderança

#### Medidas Implementadas

- No Programa de Desenvolvimento de Competências de Liderança, designado de MPower que se dirige a Colaboradores(as) com potencial para assumirem no futuro funções de liderança, as mulheres tiveram uma participação alinhada com o seu peso na paridade do Banco, o que potenciará um maior crescimento futuro da percentagem de mulheres em funções de liderança à medida que as novas edições se forem sucedendo.
- Em outubro de 2023 iniciou-se a 5ª edição do Programa inGenious – Academia de Trainees, que é um programa de desenvolvimento de jovens talentos, que integra áreas de tecnologia, analytics e financeira do Banco, com a duração de 9 meses. Esta edição integrou 87 participantes, com uma representação de 49% de mulheres.
- Nos programas de desenvolvimento de competências de liderança, também foi promovida a igualdade de sexo. O Programa LEAD que se iniciou em novembro de 2023 tem uma participação de 52% de mulheres.
- O Millennium bcp participou nas 4 Edições do Programa de Formação do Projeto PROMOVA, com uma participante e uma Coacher em cada um dos anos.
- O Millennium bcp apoia e participa desde 2016 o projeto da Academia Girl Move, que visa ajudar jovens mulheres moçambicanas a terem acesso a mais e melhor formação de modo a quebrarem o ciclo de pobreza e a construírem um futuro melhor.

## PRINCÍPIO

### Admissão de novos(as) Colaboradores(as) com critérios de diversidade de género e igualdade salarial

#### Medidas Implementadas

Conforme definido no Plano, nos processos de recrutamento, procurou-se sempre que possível, apresentar candidatos de ambos os sexos, com igualdade salarial para funções similares. Como resultado desta prática, e apesar do foco das admissões estar concentrado nos profissionais com competências digitais, atualmente com maior prevalência masculina no mercado de trabalho e no meio académico, do total de admissões efetuadas até ao final de outubro de 2023, 60% foram mulheres, o que contribui para a já evolução favorável da paridade total.

## PRINCÍPIO

### Apoios Work-Life balance

#### Medidas Implementadas

- Reforço do Programa de Apoio à Parentalidade, com maior acompanhamento aos Colaboradores(as) recém pais, pela Direção de Recursos Humanos e criação de um espaço específico na intranet da empresa com toda a informação relacionada com o tema da Parentalidade; atribuição de tarde de dispensa para os pais no dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos inclusive; atribuição de dois meios dias de dispensa no primeiro ano de cada ciclo escolar para acompanhamento dos filhos; incremento do subsídio de apoio à natalidade para 849,42 euros líquidos e atribuição subsídio infantil mensal e subsídio de estudo trimestral, cobrindo todos os níveis de ensino;
- Investimento significativo em tecnologia e formação para possibilitar aos/às Colaboradores(as) o desempenho das suas funções em teletrabalho, sempre que as suas funções o permitam e não exista redução de produtividade;
- Promoção de atividades desportivas e culturais através do Clube Millennium bcp;
- Robustecimento de Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar;
- Decorrente dos últimos resultados do inquérito do clima, nas Direções em que o atributo “work-life balance” revelou alguma necessidade de melhoria, foram definidos planos de ação específicos por Direção para a melhoria do mesmo;
- Disponibilização do serviços de transportes BusUp - Autocarros Taguspark e aumento das suas rotas, melhorando a mobilidade dos(as) Colaboradores(as) que trabalham no Taguspark;
- Melhoria e incremento dos espaços de restauração e copas para uso dos(as) colaboradores(as) com colocação em todas as copas de frigoríficos e micro-ondas.



# Plano de Ações para 2024

Tendo em conta o Plano de ações apresentado para 2023 e sua evolução, apresentamos o plano de ações que pretendemos continuar a desenvolver e reforçar durante o ano de 2024, com a estrutura e detalhe indicados pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Conforme referido anteriormente, o plano apresentado abrange todas as empresas do Millennium bcp que atuam em Portugal.

## DIMENSÃO

### Estratégia, missão e valores da empresa

## OBJETIVO

**Compromisso da gestão de topo com a diversidade e igualdade de género**  
**Indicadores de gestão monitorizados regularmente**

**Medida** - Diversidade e igualdade de género incluída na Agenda Estratégica do Banco.

**Unidade Responsável** - Conselho de Administração.

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções.

**Estado de Implementação** - Medida implementada.

**Orçamento** - Sem custos específicos futuros.

**Indicadores** - Políticas da Agenda Estratégica.

**Meta** - Atualização e Publicação de Políticas.

**Medida** - Aprovação e atualização por Mandato da Comissão Executiva, de um Plano de Ações relativo à Igualdade, com acompanhamento regular da sua execução pelo Comité de Recursos Humanos.

**Unidade Responsável** - Comissão Executiva e Comité RH.

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções.

**Estado de Implementação** - Medida implementada com atualização no 4º trimestre de cada ano.

**Orçamento** - 28 mil euros por ano.

**Indicadores** - Acompanhamento pelo Comité RH.

**Meta** - Plano executado.

**Medida** - Compromisso com a meta de pelo menos um terço para a representação do sexo que se encontra sub-representado no órgão de administração.

**Unidade Responsável** - Conselho de Administração.

**Estado de Implementação** - Medida implementada (\*) com continuidade na sua execução.

**Orçamento** - Sem custos específicos futuros.

**Indicadores** - Percentagem do sexo sub-representado.

**Meta** - Pelo menos 1/3 do sexo sub-representado.

**Medida** - Compromisso com a meta de até ao final de 2024, 35% das posições de liderança em toda a organização serem desempenhadas por mulheres.

**Unidade Responsável** - Comissão Executiva e Comité RH.

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções.

**Estado de Implementação** - Medida implementada com continuidade na sua execução.

**Orçamento** - Sem custos específicos futuros.

**Indicadores** - Percentagem do sexo sub-representado em cargos de liderança.

**Meta** - 35% mulheres em cargos de liderança no final de 2024.

Nota: Os valores indicados no Orçamento resultam da estimativa de custos com meios humanos, benefícios aos trabalhadores(as) e fornecimentos externos afetos ao desenvolvimento de cada medida.

(\*) - Medida implementada na Assembleia Geral 2022, conforme informação disponível no website do Banco.

## OBJETIVO

### Indicadores de gestão monitorizados regularmente.

**Medida** - Criação de um dashboard de indicadores de gestão relativos ao tema da diversidade atualizados regularmente.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 5 mil euros por ano

**Indicadores** - Criação do DashBoard de Indicadores

**Meta** - DashBoard atualizado mensalmente

**Medida** - Divulgação regular dos indicadores de gestão do Banco ao nível do Comité de Recursos Humanos, e de cada Direção de Primeira linha do Banco.

**Unidade Responsável** - Comissão Executiva e Comité RH

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 24 mil euros por ano

**Indicadores** - Plataforma com a divulgação regular dos Indicadores

**Meta** - Divulgação conforme o Plano

## OBJETIVO

### Divulgação pública de informação relacionada com a diversidade

**Medida** - Publicação de informação mais relevante dos Indicadores laborais no Relatório Anual de Sustentabilidade do Banco, nos temas relativos à diversidade.

**Unidade Responsável** - DESC –Sustentabilidade.

**Unidades envolvidas** - Direção de Recursos Humanos.

**Estado de Implementação** - Medida implementada com continuidade na sua execução.

**Orçamento** - 31 mil euros por ano.

**Indicadores** - Qualidade e profundidade da informação publicada.

**Meta** - Publicação do Relatório.

## OBJETIVO

### Apoio e divulgação pública de medidas sociais e aceleradoras da diversidade e inclusão

**Medida** - Patrocinador da surfista Teresa Bonvalot, tetracampeã nacional que representou Portugal nos Jogos Olímpicos 2020 e que se sagrou também campeã europeia da WSL.

**Unidade Responsável** - Direção de Comunicação

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - n.d.

**Indicadores** - Políticas da Agenda Estratégica

**Medida** - Patrocinador da surfista Marta Paço, Campeã da Europa e do Mundo de Surf Adaptado. O Banco reforça assim a sua associação ao desporto, apoiando uma atleta que, apesar de estar no início da sua carreira, já mostrou o seu talento a nível mundial.

**Unidade Responsável** - Direção de Comunicação

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - n.d.

**Indicadores** - Políticas da Agenda Estratégica

## OBJETIVO

### Criação de uma maior consciência nos Colaboradores para o tema da igualdade

**Medida** - Publicação de notícias nos canais internos do Banco relativas ao tema da diversidade e igualdade, assim como divulgação das distinções obtidas pelo Banco nesta matéria.

**Unidade Responsável** - Direção de Comunicação

**Unidades envolvidas** - Direção de Recursos Humanos

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 5 mil euros por ano

**Indicadores** - Notícias divulgadas

**Meta** - Evolução da mentalidade dos(as) Colaboradores (as)

## DIMENSÃO

### Prevenção da prática de assédio no trabalho

## OBJETIVO

### Compromisso com a prevenção da prática de assédio no trabalho e promoção da igualdade e não discriminação

**Medida** - A DRH desenvolveu com os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e não Discriminação, com criação de um processo de reporte e análise de incidentes.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos,

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

Medida implementada

Sem custos específicos futuros

Código interno que enquadre e regule este tema.

Nº de incidentes reportados.

Código elaborado, publicado e divulgado. Análise e reporte de incidentes.

## DIMENSÃO

### Igualdade nas condições de trabalho

## OBJETIVO

### Aplicação rigorosa da política de remunerações e promoções.

**Medida** - Decorrente da execução da política de promoções em vigor, a exclusão de Colaboradores(as) identificados(as) como prioritários(as) para promoção terá que ser devidamente justificada e avaliada pelo Comité de Recursos Humanos.

**Unidade Responsável** - Comité RH

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 33 mil euros por ano

**Indicadores** - Nº de Colaboradores(as) identificados(as) como prioritários(as) excluídos(as)

**Meta** - Redução face ao ano anterior

**Medida** - A Direção de Recursos Humanos analisará as propostas de progressão funcional, tendo presente critérios de equidade no mérito face ao conjunto de Colaboradores(as) equiparados(as), independentemente do seu género.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 23 mil euros por ano

**Indicadores** - Nº de análises de progressão funcional

**Meta** - Aplicação dos critérios de equidade no mérito e género

## DIMENSÃO

### Igualdade no acesso ao emprego

#### OBJETIVO

**Admissão de Novos(as) colaboradores(as) com critérios de diversidade e igualdade salarial.**

**Medida** - A DRH nos processos de recrutamento e seleção externos (R&S) procurará sempre que possível, apresentar para cada posição a preencher, um candidato de cada sexo.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Direções envolvidas no R&S

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 234 mil euros por ano

**Indicadores** - Norma interna que defina esta orientação

**Meta** - Norma elaborada e publicada

## DIMENSÃO

### Formação inicial e contínua

#### OBJETIVO

**Maior participação do sexo menos representado nos programas de desenvolvimento de competências de Liderança**

**Medida** - Promover uma maior participação do sexo menos representado nos programas de desenvolvimento de competências de liderança, através da identificação dos(as) colaboradores(a) com maior potencial, assim como ajustamento de alguns conteúdos formativos em função do sexo, sempre que adequado.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 557 mil euros em 2024

**Indicadores** - % de participação do sexo menos representado

**Meta** - Participação superior à % na paridade

**Medida** - Identificação de colaboradores(as) de elevado potencial do sexo menos representado e seu acompanhamento regular pelo Comité de Recursos Humanos.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos; Comité RH

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções com Colab. identificados(as)

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 90 mil euros por ano

**Indicadores** - Colaboradores(as) identificados e acompanhados

**Meta** - Progressão dos(as) Colab. identificados(as)

**Medida** - Nos Planos de Sucessão das Lideranças, deverá sempre que possível, ser indicado um potencial sucessor de cada sexo, assumindo que ambos têm as competências e o mérito para a função.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos; Comité RH

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - Sem custos específicos futuros

**Indicadores** - N° de planos concluídos com potenciais sucessores de ambos os sexos

**Meta** - Igual à paridade de género

**Medida** - Introdução na formação em geral e na de liderança em particular de temas específicos relativos à diversidade e sustentabilidade.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida a implementar em 2024

**Orçamento** - 50 mil euros por ano

**Indicadores** - N° de colaboradores com formação

**Meta** - 50% em 2024

## DIMENSÃO

### Proteção na Parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

#### OBJETIVO

##### Apoios Work-Life balance.

**Medida** - Maior promoção do Programa de Apoio à Parentalidade em vigor, nomeadamente com maior acompanhamento da Direção de Recursos Humanos aos(as) Colaboradores(as), nos momentos chave, tais como no regresso do período de licença parental.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 453 mil euros em 2024

**Indicadores** - Grau de Satisfação dos(as) Colaboradores(as) com o Programa

**Meta** - > 70 pontos

**Medida** - Organização do trabalho, com eventual recurso ao trabalho à distância de forma mais permanente ou pontual, como forma de apoiar os pais a conciliarem as suas responsabilidades profissionais com as familiares.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos; Comité RH

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções com funções compatíveis com teletrabalho

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 33 mil euros por ano

**Indicadores** - % de Colaboradores(as) em teletrabalho (parcial ou total) com funções compatíveis 30% em 2024

**Medida** - Ajustamento estruturado dos objetivos comerciais das Colaboradoras em período de amamentação.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos e Marketing

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções Comerciais

**Estado de Implementação** - A implementar no 1º semestre de 2024

**Orçamento** - Sem custos específicos

**Indicadores** - % de Colaboradoras com objetivos ajustados

**Meta** - 100%

**Medida** - Decorrente dos resultados do Questionário de Clima de 2023 sobre o tema do equilíbrio entre o trabalho e a família, a DRH deverá propor Planos de Ação de âmbito global (Banco) ou particular (Direção) para melhorar este atributo.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos; Comité RH

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida a implementar no 1º semestre de 2024

**Orçamento** - Sem custos específicos

**Indicadores** - Planos de Ação propostos

**Meta** - Planos de Ação concretizados

## DIMENSÃO

### Proteção na Parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (continuação)

#### OBJETIVO

##### Apoios Work-Life balance

**Medida** - Serviços de Medicina Curativa nas principais instalações do Banco (Tagus Park e Porto) com valências de Medicina Geral, Psicologia e Nutrição.

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 511 mil euros por ano

**Indicadores** - Grau de Satisfação dos(as) Colaboradores(as) com os Serviços

**Meta** - > 80 pontos

**Medida** - Monitorização e acompanhamento das taxas de gozo das Licenças Parentais

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 30 mil euros por ano

**Indicadores** - % de gozo das licenças parentais

**Meta** - > 90%

**Medida** - Monitorização da não penalização na avaliação de desempenho dos Colaboradores (as) decorrente de ausências por motivos de apoio à família

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - 55 mil euros por ano

**Indicadores** - Acompanhamento dos Colaboradores (as) abrangidos neste Grupo pela DRH

**Meta** - > 90%

**Medida** - A marcação de reuniões e eventos de trabalho, deverá sempre que possível, ser feita de forma equilibrada com a conciliação do trabalho e a família.

**Unidade Responsável** - Todas as Direções

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medida Implementada com continuidade na sua execução

**Orçamento** - Sem custos específicos

**Indicadores** - Elaboração e publicação de procedimento

**Meta** - Procedimento publicado

**Medida** - Implementação de medidas para incentivar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional

**Unidade Responsável** - Direção de Recursos Humanos

**Unidades envolvidas** - Todas as Direções

**Estado de Implementação** - Medidas implementadas parcialmente

**Orçamento** - 25 mil euros por ano

**Indicadores** - Medidas implementadas

**Meta** - Plano executado

