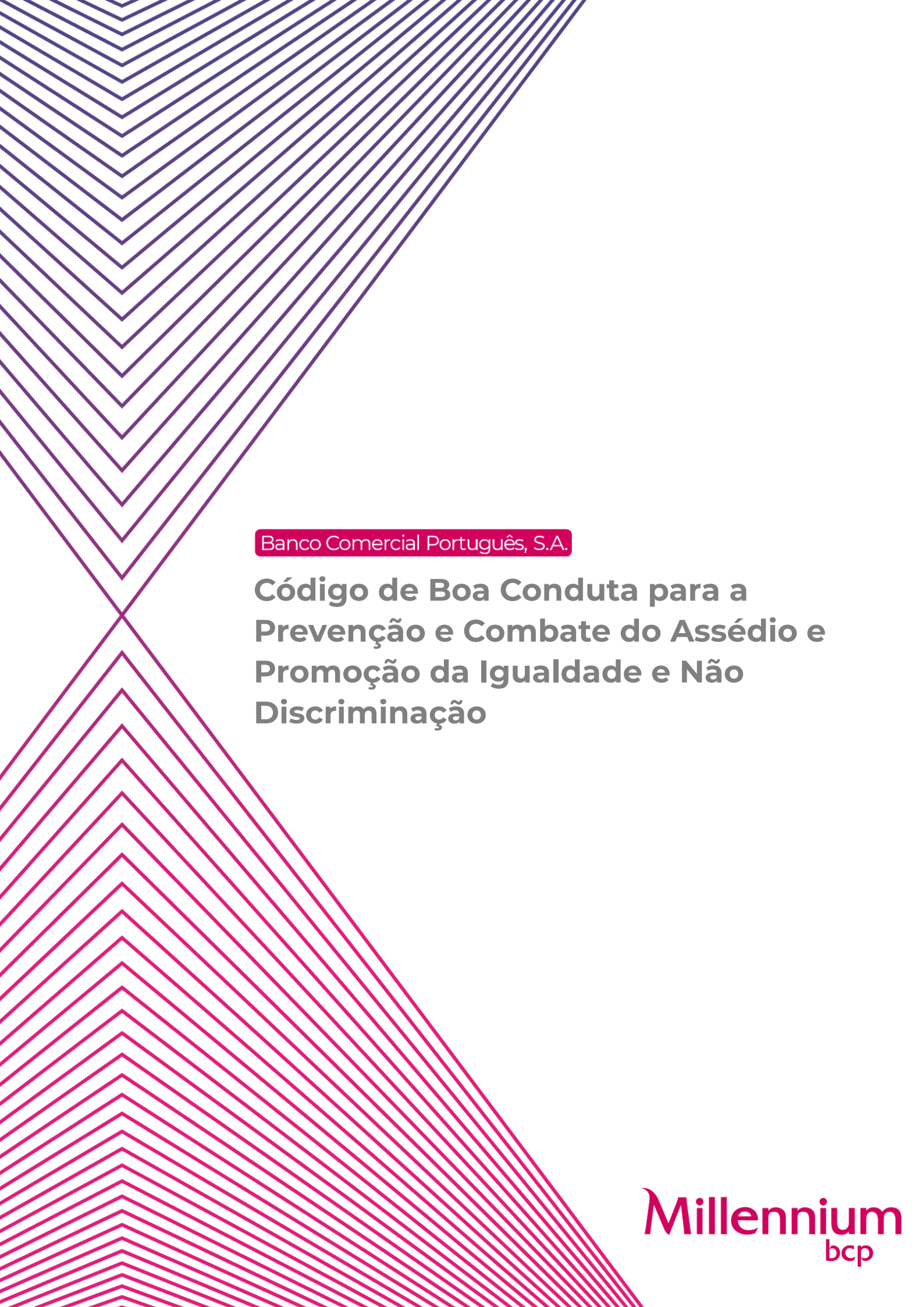




Banco Comercial Português, S.A.

# **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e Não Discriminação**

## **Índice**

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ENQUADRAMENTO .....                                                                                            | 3  |
| 2. APROVAÇÃO E REVISÃO .....                                                                                      | 3  |
| 3. AMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES .....                                                                         | 4  |
| ARTIGO 1º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....                                                                             | 4  |
| ARTIGO 2º - DEFINIÇÕES .....                                                                                      | 4  |
| ARTIGO 3º - OBJETIVOS .....                                                                                       | 7  |
| ARTIGO 4º - DEVERES DOS COLABORADORES/DESTINATÁRIOS EM MATÉRIA DE<br>IGUALDADE, ASSÉDIO E NÃO DISCRIMINAÇÃO ..... | 7  |
| ARTIGO 5º - DEVERES DO BANCO EM MATÉRIA DE IGUALDADE, ASSÉDIO E NÃO<br>DISCRIMINAÇÃO .....                        | 8  |
| ARTIGO 6º - DIREITOS DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE IGUALDADE, ASSÉDIO E<br>NÃO DISCRIMINAÇÃO .....              | 9  |
| ARTIGO 7º - DEVERES DOS DESTINATÁRIOS, PROCEDIMENTO DE DENÚNCIAS E<br>CONFIDENCIALIDADE .....                     | 11 |
| ARTIGO 8º - INVESTIGAÇÃO .....                                                                                    | 13 |
| ARTIGO 9º - MEIOS DE PROVA .....                                                                                  | 13 |
| ARTIGO 10º - PROCEDIMENTOS .....                                                                                  | 13 |
| ARTIGO 11º - PRESUNÇÃO JURÍDICA .....                                                                             | 14 |
| ARTIGO 12º - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA .....                                    | 14 |
| ARTIGO 13º - MEDIDAS PREVENTIVAS .....                                                                            | 14 |
| ARTIGO 14º - PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO .....                                                                        | 15 |
| ARTIGO 15º - REVISÃO .....                                                                                        | 15 |
| ARTIGO 16º - ENTRADA EM VIGOR .....                                                                               | 15 |

## 1. ENQUADRAMENTO

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e não Discriminação (doravante designado por “Código de Boa Conduta”), decorre não só de um dever do empregador, previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho<sup>1</sup>, mas também da vontade do Banco em estabelecer um conjunto de orientações preventivas que eliminem a possibilidade de ocorrência de práticas de assédio e discriminação no contexto laboral.

Todos os destinatários devem aceitar o presente Código de Boa Conduta, sendo-lhes exigido o seu cumprimento em termos individuais. Esta observância significa o respeito pelos valores, princípios e normas que o compõem, nomeadamente a dignidade do ser humano, a integridade física e moral, a igualdade e não discriminação, a personalidade de cada indivíduo, a segurança no trabalho, o direito ao trabalho. A conduta regular do Colaborador deve basear-se sempre na igualdade de tratamento entre “pares”.

O Banco adotarà todas as medidas necessárias à aplicação do conjunto de valores, princípios e normas que compõem o este Código, divulgando o seu conteúdo junto dos seus destinatários e esclarecendo todas as dúvidas que a sua aplicação possa suscitar.

Nenhum destinatário pode justificar um comportamento contrário ao presente Código de Boa Conduta ou uma má prática com uma ordem vinda de cima ou o desconhecimento das disposições do presente do Código.

Este Código complementa o Código de Conduta em vigor no Grupo (GR0021)

## 2. APROVAÇÃO E REVISÃO

O Conselho de Administração é o órgão competente para aprovar o presente Código, após parecer prévio da Comissão Executiva, da Comissão de Auditoria e da Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade

Compete ainda à Comissão Executiva assegurar que o presente Código de Boa Conduta seja objeto de revisões periódicas, a realizar, no mínimo, de dois em dois anos e sempre que se verifiquem alterações legislativas e regulamentares que o justifiquem.

---

<sup>1</sup> Em Portugal Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
julho 2025

### 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

#### ARTIGO 1º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O presente Código de Boa Conduta é diretamente aplicável às seguintes “entidades abrangidas”:
  - a) aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
  - b) a todos os Colaboradores do Grupo com contrato de trabalho efetivo, ou não;
  - c) aos Estagiários;
  - d) aos Colaboradores das empresas que prestem serviços ao Grupo em regime de “outsourcing”;
  - e) a todas as pessoas coletivas que mantenham relações profissionais, comerciais ou de outra natureza com o Grupo.
2. O presente Código é diretamente aplicável a todas as empresas do Grupo Banco Comercial Português incluindo Escritórios de Representação e Sucursais sediadas no estrangeiro, com as necessárias adaptações em função do quadro legislativo existente em cada país onde as empresas operam, aplicando-se a todas as relações no âmbito da atividade profissional, independentemente de se desenvolverem dentro ou fora do horário de trabalho ou fora do trabalho, presencialmente ou à distância e em viagens de trabalho.
3. Qualquer destinatário identificado no número 1 compromete-se a assumir e reconhecer como seus, através da sua aceitação livre e voluntária, os valores e princípios consagrados no presente Código.
4. Nenhum destinatário, identificado no número 1, poderá cooperar, de forma consciente, com terceiros na violação de qualquer requisito legal, nacional ou internacional, nem cooperar com estes em atos ou omissões suscetíveis de comprometerem o princípio da igualdade ou de seus conhecidos, causar danos à reputação do Banco, ou dos seus Colaboradores.

#### ARTIGO 2º - DEFINIÇÕES

No presente Código de Boa Conduta, os seguintes termos têm o significado que se segue:

- a) «Assédio», o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de criar um ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador;

- b) «Assédio Moral», um comportamento indesejado que consiste em fazer ataques verbais ou não verbais, de natureza não especificada, com um significado ofensivo ou humilhante, ou ainda mesmo ataques físicos que podem incluir a violência física e/ou psicológica com o objetivo de alcançar os efeitos mencionados no parágrafo anterior;
- c) «Assédio sexual», um comportamento indesejado de carácter sexual ou comportamentos ligados ao género que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. Esta definição inclui quaisquer outros comportamentos físicos indesejados, com carácter verbal ou não;
- d) «Discriminação»: toda a diferenciação, exclusão, restrição ou preferência, que tenha por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos sociais e culturais, nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação:
- i. Ascendência
  - ii. Idade
  - iii. Sexo
  - iv. Orientação sexual
  - v. Identidade de género
  - vi. Estado civil
  - vii. Situação familiar
  - viii. Situação económica
  - ix. Formação académica
  - x. Origem ou condição social
  - xi. Património genético
  - xii. Capacidade de trabalho reduzida
  - xiii. Deficiência
  - xiv. Doença crónica
  - xv. Nacionalidade

- xvi. Origem racial ou étnica R
  - xvii. Território de origem
  - xviii. Língua
  - xix. Religião
  - xx. Convicções políticas ou ideológicas
  - xxi. Filiação sindical
- e) «Discriminação direta», sempre que, devido a um fator de discriminação, um indivíduo é sujeito a tratamento menos favorável do que aquele que é dado ou deve ser dado a outro indivíduo numa situação comparável;
- f) «Discriminação indireta», sempre que uma determinação, critério ou prática, aparentemente neutra, seja suscetível de colocar alguém, devido a fator de discriminação, numa posição de desvantagem relativamente a outro, a menos que essa determinação, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
- g) «Trabalho igual», aquele segundo o qual as funções exercidas ao serviço da mesma entidade patronal são iguais ou objetivamente semelhantes em termos de natureza, qualidade e quantidade;
- h) «Trabalho de igual valor» aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade patronal são equivalentes, considerando, nomeadamente, as habilitações ou experiência exigidas, as responsabilidades atribuídas, o esforço físico ou psíquico mental e as condições em que o trabalho é efetuado;
- i) «Relações de Domínio», considera-se que duas têm vínculos de propriedade quando uma delas, dita dominante, pode exercer, diretamente ou através de sociedades ou pessoas que cumpram os requisitos estabelecidos no nº 2 do artigo 483.º do Código Das Sociedades Comerciais, sobre a outra sociedade, dita dominada, uma influência dominante;
- j) “Grupo”, o BCP e as empresas por ele controladas, independentemente do país da sua sede ou estabelecimento principal;
- k) «Colaboradores», os Colaboradores e demais pessoas ao serviço do BCP ou das sociedades que com ele estejam em relação de domínio ou de grupo,

independentemente da sua função hierárquica e/ou do tipo duração do vínculo, podendo compreender, por força da disposição legal, regulamentar ou convencional, os advogados, agentes e quaisquer outras pessoas singulares que prestem serviços de outsourcing, permanentes ou ocasionais.

### **ARTIGO 3º - OBJETIVOS**

Os objetivos do presente Código de Boa Conduta são:

- a) Reforçar as medidas de igualdade existentes no Banco que, de forma transversal, assegurem a aplicação do princípio da igualdade em todas as políticas do Banco, em todos os seus procedimentos e em todos os seus níveis;
- b) Reforçar as medidas preventivas em vigor no Banco com o objetivo de evitar a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso ocorram, assegurar a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar os responsáveis e evitar a sua recorrência;
- c) Contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, com o objetivo de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores/colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

### **ARTIGO 4º - DEVERES DOS COLABORADORES/DESTINATÁRIOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE, ASSÉDIO E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

- 1. Sem prejuízo de outros deveres, qualquer entidade abrangida pelo âmbito de aplicação do presente Código de Boa Conduta tem o dever de:
  - a) Respeitar a integridade física e moral dos Colaboradores e de quaisquer pessoas que estabeleçam relações com o Banco;
  - b) Respeitar com dignidade, urbanidade e probidade o Banco, os seus superiores e/ou subordinados hierárquicos, os Colaboradores e as pessoas que com ele estabeleçam relações;
  - c) Cumprir as ordens e instruções do empregador relativas à execução ou disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
  - d) Não apresentar falsas acusações;

- e) Abster-se de quaisquer atos de violência ou coação física e psicológica sobre os seus colegas de trabalho;
  - f) Promover ou executar as ações destinadas a melhorar a produtividade do Banco, bem como na promoção humana, profissional e social do Colaborador, dos colegas de trabalho e de quaisquer indivíduos que estabeleçam relações com o Banco;
  - g) Adotar um comportamento ético e íntegro em todas as suas ações e evitar comportamento que, mesmo não viole a lei, possa prejudicar a reputação do Banco e afetar negativamente os seus interesses, reputação, marca e imagem pública;
  - h) Atuar, sempre que possível, de forma a prevenir a ocorrência ou repetição de comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que o Colaborador/destinatário presencie ou de que tenha conhecimento.
- 2. É proibida a prática de atos por qualquer Entidade abrangida pelo âmbito de aplicação do presente Código, que constituam assédio ou discriminação.
  - 3. Qualquer Colaborador que exerça um cargo de direção e/ou chefia, Membro dos Órgãos Sociais, tem o especial dever de aplicar e diligenciar no sentido do cumprimento dos princípios estabelecidos neste Código.

## **ARTIGO 5º - DEVERES DO BANCO EM TERMOS DE ASSÉDIO, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

- 1. Sempre que o Banco tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho e/ou que violem os direitos em matéria de igualdade e não discriminação, está obrigado a instaurar um processo disciplinar, nos termos da lei.
- 2. O Banco assegurará que o Colaborador queixoso e a(s) testemunha(s) por ele indicada(s) não possam ser objeto de processo disciplinar, salvo se a informação for intencionalmente errada, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório e da garantia de confidencialidade da sua identidade.
- 3. O Banco assume o compromisso de que nenhum Colaborador será objeto de mudança de estatuto, de assédio ou de outra forma de discriminação devido à transmissão de informações de boa-fé;

4. O Banco, nomeadamente o seu Conselho de Administração, assume o compromisso de avaliar os riscos em todas as suas unidades orgânicas de modo a identificar eventuais riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;
5. O Banco, nomeadamente o seu Conselho de Administração, disponibiliza informação e formação aos seus quadros, Colaboradores, Alta Direção e membros do Conselho de Administração, nomeadamente através da divulgação deste Código pelos meios mais adequados e céleres.

## **ARTIGO 6º - DIREITOS DOS COLABORADORES EM TERMOS DE ASSÉDIO, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

1. Qualquer trabalhador do Banco tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de formação e de promoção ou de carreira profissional e de condições de trabalho.
2. Nenhum Colaborador do Banco pode ser privilegiado, usufruir de benefícios, ser prejudicado, ser privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, nomeadamente em virtude de:
  - i. Ascendência
  - ii. Idade
  - iii. Sexo
  - iv. Orientação sexual
  - v. Identidade de género
  - vi. Estado civil
  - vii. Situação familiar
  - viii. Situação económica
  - ix. Formação académica
  - x. Origem ou condição social
  - xi. Património genético
  - xii. Capacidade de trabalho reduzida
  - xiii. Deficiência

- xiv. Doença crónica
- xv. Nacionalidade
- xvi. Origem racial ou étnica
- xvii. Território de origem
- xviii. Língua
- xix. Religião
- xx. Convicções políticas ou ideológicas
- xxi. Filiação sindical.

3. O direito à igualdade referido nos parágrafos anteriores deste artigo, diz respeito, nomeadamente:
  - a) Critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade, abrangendo todos os níveis hierárquicos;
  - b) Acesso a todo o tipo de orientação profissional, formação e reconversão de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
  - c) Retribuição e outros pagamentos pecuniários, promoções a todos os níveis hierárquicos e critérios para a seleção de colaboradores a dispensar;
  - d) Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva ou em qualquer organização em que os membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por ela atribuídos;
  - e) Tomada de decisões com base em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial.
4. Todas as Entidades Abrangidas têm o direito a ser tratados com dignidade.
5. Qualquer colaborador que alegadamente seja vítima e/ou que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de consubstanciar assédio e/ou discriminação, tem o direito de apresentar uma queixa nos termos a seguir descritos.
6. O direito à igualdade não impede a aplicação pelo Banco de:
  - a) requisitos legais relativos ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

- b) requisitos relativos à proteção especial de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações ligadas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
7. A prática de assédio ou discriminação não pode ser explícita ou implicitamente utilizada como fundamento para a tomada de uma decisão que afete o acesso dessa pessoa a um emprego, a uma promoção, a um salário ou a qualquer outra decisão relativa ao emprego e/ou se esse comportamento gerar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para o destinatário.
  8. Não constitui discriminação o comportamento baseado num fator de discriminação que constitua um requisito profissional justificável e determinante em função da natureza da atividade em questão ou do contexto em que é exercida, e i) o objetivo deve ser legítimo e visar a realização de um objetivo legitimamente reconhecido, ou seja, a correção de desequilíbrios de pessoal ou a promoção da formação profissional, ii) deve ser demonstrada a estrita necessidade e a inexistência de outras soluções igualmente eficazes mas menos restritivas, iii) o requisito deve ser proporcional e o eventual impacto negativo sobre terceiros deve ser limitado e ajustado aos benefícios pretendidos (quer em termos de proteção das pessoas, quer de promoção de políticas de emprego), iv) os critérios devem ter uma relação direta com a atividade ou o contexto, com exigências inerentes à natureza da função ou às condições específicas em que é exercido, de forma a evitar aplicações excessivas ou arbitrárias. Além disso, são permitidas as diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e adequadas à prossecução de um objetivo legítimo, como a política de emprego, o mercado de trabalho ou a formação profissional. As disposições legais ou os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho que justificam este comportamento devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de serem justificadas.

## **ARTIGO 7º - DEVERES DOS DESTINATÁRIOS / PROCEDIMENTO NAS RECLAMAÇÕES / CONFIDENCIALIDADE**

1. Qualquer entidade abrangida pelo âmbito de aplicação do presente Código tenha conhecimento e/ou suspeite que alguma norma do Código de Boa Conduta relativa a questões de igualdade, assédio e não discriminação não esteja a ser cumprida ou que exista a possibilidade do seu incumprimento, é obrigada a informar, preferencialmente e pela seguinte ordem:
  - a) Verbalmente:
    - (i) o superior hierárquico mais direto;

(ii) o responsável pela Direção de Recursos Humanos;

(iii) o Patrono do Colaborador;

(iv) o Conselho de Administração/ Quadros Superiores do Banco;

b) Enviar por escrito, utilizando, para o efeito, o canal de comunicação de irregularidades disponível em cada entidade, uma descrição, tão pormenorizada quanto possível, dos factos de que tenha conhecimento e que, no seu entender, violam o presente Código, nomeadamente quanto às circunstâncias, autor(es), data(s), hora(s), testemunha(s), bem como os meios de prova testemunhal, documental e pericial eventualmente existentes.

- 2) Qualquer Entidade abrangida pelo âmbito do presente Código que tenha conhecimento e /ou suspeite que alguma norma do presente capítulo do Código de Boa Conduta não esteja a ser cumprida e que exista a possibilidade de a mesma não vir a ser cumprida, pode comunicar essa irregularidade de forma anónima sendo, nesse caso, garantido aos interlocutores acima identificados, o carácter confidencial dos factos comunicados.
- 3) No tratamento de alegações de assédio sexual, o Banco deve limitar o pedido de informações e/ou a prestação de declarações por parte do trabalhador queixoso, relacionadas com os factos ocorridos, ao mínimo estritamente necessário à obtenção de provas para efeitos de instauração de um processo disciplinar nos termos da lei.
- 4) Se se tratar de assédio sexual, o Banco tentará não solicitar ao trabalhador queixoso que apresente os factos mais vezes do que as estritamente necessárias uma vez que o Banco está consciente de que o relato de tal experiência pode ser difícil e suscetível de ferir a sua dignidade.
- 5) As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio a um Colaborador do Banco, no âmbito da sua atividade, praticados por terceiros que não exerçam funções no Banco, devem ser objeto de queixa a apresentar pelo superior hierárquico mais direto da vítima, pela vítima ou por qualquer outro Colaborador que tenha conhecimento da prática discriminatória, nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do nº 1 deste Artigo.

## **ARTIGO 8º - INVESTIGAÇÃO**

1. Após receção da queixa, o Banco compromete-se a iniciar, no espaço de 5 dias úteis, uma investigação sobre os factos. A Direção de Auditoria será responsável pela condução do inquérito.
2. O Banco compromete-se a verificar os factos que lhe são comunicados sobre alegadas situações de assédio e discriminação, comprometendo-se ainda a instaurar um processo disciplinar sempre que existam indícios suficientes da prática de tais atos. As pessoas que fizerem acusações de má-fé serão igualmente objeto de processo disciplinar.
3. Os ataques retaliatórios feitos por um Colaborador a outro a que esteja a ser objeto de um processo disciplinar, em curso ou concluído, constituem também uma violação grave do presente Código e, enquanto assédio e discriminação, são objeto de processo disciplinar.
4. A investigação efetuada pelo Banco será conduzida de forma independente e objetiva, respeitando todos os direitos do queixoso e do(s) alegado(s) transgressor(es).

## **ARTIGO 9º - MEIOS DE PROVA**

Qualquer das partes pode indicar testemunhas que tenham conhecimento da situação alegada e que, por essa razão, possam contribuir para o apuramento da verdade e para a resolução do caso.

## **ARTIGO 10º - PROCEDIMENTOS**

1. A liberdade, a par da responsabilidade, implicará que a Entidade abrangida pelo âmbito do presente Código que comunique atos relacionados com eventuais violações das disposições sobre Igualdade, Assédio e Não Discriminação do Código de Boa Conduta o faça de boa-fé, sob pena de interferir com os princípios do presente Código;
2. O Banco compromete-se a acompanhar e rever os ficheiros de processos de assédio e/ou de discriminação, com o objetivo de verificar se os procedimentos que aplica são eficazes;
3. A prática de assédio confere à vítima o direito de receber uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, em conformidade com o disposto no artigo 28º do Código do Trabalho em matéria de indemnização por ato de discriminação.

4. A responsabilidade pela reparação dos danos por doenças profissionais resultantes da prática de assédio, é da entidade empregadora e a Segurança Social assume a responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos causados por essas doenças profissionais, nos termos da lei, ficando, no entanto, sub-rogada nos direitos do Colaborador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros futuros à entidade empregadora.

#### **ARTIGO 11º - PRESUNÇÃO JURÍDICA**

Presume-se injusto o despedimento ou a aplicação de outra sanção para punir uma infração, até um ano após a acusação ou outra forma de exercício de direitos relacionados com a igualdade, a não discriminação e o assédio.

#### **ARTIGO 12º - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Constitui justa causa de cessação antecipada o contrato de trabalho pelo colaborador, a ofensa à sua integridade física e psíquica, liberdade, honra ou dignidade, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência de inquérito nas áreas laborais praticada pelo empregador ou seu representante.

#### **ARTIGO 13º - MEDIDAS PREVENTIVAS**

O Banco compromete-se a aplicar atos específicos para prevenir o assédio e discriminação no trabalho, nomeadamente:

- a) Implementar uma estratégia de informação e divulgação específica sobre a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho, fazendo referência aos mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando que os mesmos cumprem os requisitos legais, designadamente em matéria nomeadamente em termos de confidencialidade do processo de tratamento da informação e da existência de represálias contra os queixosos /participantes;
- b) Divulgar o presente Código a todos os colaboradores;
- c) Incluir nos processos de admissão uma declaração de conhecimento e aceitação das regras estabelecidas no presente Código de Boa Conduta;
- d) O Banco deve formar todos os colaboradores na identificação dos fatores que fomentam um ambiente de trabalho livre de práticas de assédio e discriminação, bem como na consciencialização das suas responsabilidades no contexto da política do Banco em matéria de combate e prevenção de práticas de assédio e discriminação;

- e) O Banco deve implementar um processo regular de consulta a todos os Colaboradores, assegurando o acompanhamento e avaliação da resolução efetiva das situações reportadas e a apresentação de propostas para a adoção de medidas de identificação de riscos e de propostas de prevenção, combate e eliminação dessas situações.

#### **ARTIGO 14º - PUBLICITAÇÃO E DIVULGAÇÃO**

O presente Código será publicado no portal interno do Banco, na Documentação.

#### **ARTIGO 15º - REVISÃO**

O presente Código será revisto em conformidade com o regulamento interno do Banco relativo à revisão e atualização da documentação, disponibilizada no Portal Interno do Banco, na Documentação.

#### **ARTIGO 16º - ENTRADA EM VIGOR**

O presente Código do Grupo entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os colaboradores do Banco.

**Data de aprovação:** 25/03/2025

**Orgão que aprovou:** Conselho de Administração

**Alterações efetuadas face à versão anterior:** Inclusão no Capítulo 2 de informação sobre a revisão do Código do Grupo. Ajustamentos no Capítulo 3, artigos 2º e 6º, em resultado de alterações legais supervenientes

