

# **Política de Diversidade do Grupo Banco CTT**

Versão 4.0



|                 | Responsável                                                                 | Data       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------|
| Elaborado por:  | Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)                   | 05/05/2026 |
| Verificado por: | Direção de Compliance (CMP)<br>Direção de Risco (RSC)                       | 11/05/2026 |
| Apreciado por:  | Conselho Fiscal (CF), na ótica aplicável aos Colaboradores.                 | 20/07/2026 |
| Aprovado por:   | Conselho de Administração (CA), na ótica aplicável aos Colaboradores.       | 22/07/2026 |
| Aprovado por:   | Comissão de Seleção (CS), na ótica aplicável aos membros de Órgãos Sociais. | 17/09/2026 |

Controlo de versões

| Versão | Data                          | Editor                                                    | Aprovado r | 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    | 25/06/2024<br>E<br>27/06/2024 | Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) | CA e CSV   | 28/06/2024            | Inclusão de objetivos concretos, prazos de cumprimento dos mesmos e medidas adequadas para os alcançar |
| 3.0    | 04/09/2025                    | Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) | CA e CSV   | 16/09/2025            | Revisão periódica                                                                                      |
| 4.0    | 30/06/2026                    | Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) | CA e CSV   | 30/06/2026            | Revisão periódica                                                                                      |

## 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 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> ) do Grupo Banco CTT                                |
| Política de Remuneração do Grupo Banco CTT                                                                             |

|                 | Responsável                                               | Data       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------|------------|
| Elaborado por:  | Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) | 05/05/2026 |
| Verificado por: | Direção de Compliance (CMP)<br>Direção de Risco (RSC)     | 11/05/2026 |
| Apreciado por:  | Comissão Executiva (CE)                                   | 12/05/2026 |
| Apreciado por:  | Comissão de Auditoria (CAUD)                              | 22/05/2026 |
| Aprovado por:   | Conselho de Administração (CA)                            | 25/05/2026 |
| Aprovado por:   | Comissão de Seleção e Vencimentos (CSV)                   | 30/06/2026 |
| Deliberação:    | <a href="#">Proposta 2026-10-BCTT CSV</a>                 |            |

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    | 25/06/2024<br>E<br>27/06/2024 | Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) | CA e CSV  | 28/06/2024            | Inclusão de objetivos concretos, prazos de cumprimento dos mesmos e medidas adequadas para os alcançar |
| 3.0    | 04/09/2025                    | Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) | CA e CSV  | 16/09/2025            | Revisão periódica                                                                                      |
| 4.0    | 30/06/2026                    | Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG) | CA e CSV  | 30/06/2026            | Revisão periódica                                                                                      |

## 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 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> ) do Grupo Banco CTT                                |
| Política de Remuneração do Grupo Banco CTT                                                                             |

## Índice

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introdução .....                                                                                                | 7  |
| 1.1 OBJETIVOS E ÂMBITO .....                                                                                       | 7  |
| 1.2 ENQUADRAMENTO .....                                                                                            | 7  |
| 1.3 RESPONSABILIDADES NO ÂMBITO DA POLÍTICA .....                                                                  | 8  |
| 1.4 DESTINATÁRIOS DA POLÍTICA .....                                                                                | 9  |
| 1.5 REVISÃO E ADOÇÃO DA POLÍTICA .....                                                                             | 9  |
| 1.6 DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA .....                                                                                   | 9  |
| 2. Princípios em matéria de Diversidade .....                                                                      | 10 |
| 2.1. PRINCÍPIOS GERAIS.....                                                                                        | 10 |
| 2.2. DIVERSIDADE DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS..... | 11 |
| 2.3. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL .....                                                                 | 12 |
| 2.4. REMUNERAÇÃO .....                                                                                             | 13 |
| 2.5. RECRUTAMENTO .....                                                                                            | 13 |
| 2.6. <i>STAKEHOLDERS</i> .....                                                                                     | 13 |
| 3. Monitorização e comunicação de irregularidades .....                                                            | 14 |
| Conceitos e Definições .....                                                                                       | 15 |
| Referências Legais e Regulamentares (e de natureza similar) .....                                                  | 17 |

## 1. Introdução

### 1.1 OBJETIVOS E ÂMBITO

A presente Política visa definir as práticas e os objetivos a atingir, no Grupo Banco CTT, em matéria de respeito pela Diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização das diferenças 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.

### 1.2 ENQUADRAMENTO

A presente Política foi definida tendo por base 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), os Princípios do Basel Committee on Banking Supervision sobre Governo das Sociedades para bancos e a Carta Portuguesa para a Diversidade.

A Carta para a Diversidade constitui uma iniciativa da Comissão Europeia acolhida pelos 27 países que compõem a União Europeia, e corresponde a um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da Diversidade.

A Carta Portuguesa para a Diversidade, em vigor desde 2016, conta já com mais de 600 instituições signatárias.

Esta Carta tem como princípio a promoção e proteção da Diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização das diferenças entre as pessoas, incluindo, em particular, as diferenças relacionadas com o 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.

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 NO ÂMBITO DA POLÍTICA

À Assembleia Geral do Banco CTT (ou à Comissão de Seleção e Vencimentos, ao abrigo das competências que lhe foram delegadas pela Assembleia Geral) compete aprovar a Política, na ótica aplicável aos membros dos Órgãos Sociais, e quaisquer revisões à mesma.

Ao Órgão de Administração do Banco CTT compete aprovar a Política, na ótica aplicável aos Colaboradores, e quaisquer revisões à mesma, garantindo a sua implementação e o seu alinhamento com a missão, a visão, os objetivos estratégicos, a cultura e os valores do Grupo Banco CTT, bem como com a Regulamentação Aplicável.

Ao Órgão de Fiscalização do Banco CTT compete apreciar a Política e quaisquer revisões à mesma, previamente à sua aprovação.

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

Ao Órgão de Administração que exerce funções executivas no Banco CTT compete aprovar a submissão da Política ou quaisquer alterações à mesma à apreciação do Órgão de Fiscalização e à aprovação do Órgão de Administração e da Assembleia Geral (ou Comissão de Seleção e Vencimentos) do Banco CTT.

Ao Órgão de Administração de cada sociedade do Grupo Banco CTT compete aprovar a adoção da presente Política e as suas revisões, na ótica aplicável aos Colaboradores, assegurando que a mesma é divulgada internamente a todos os destinatários e no sítio da internet da Instituição.

Ao Órgão de Fiscalização de cada sociedade do Grupo Banco CTT compete apreciar a Política e quaisquer revisões à mesma, previamente à sua aprovação.

À Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral do Banco compete recomendar alterações à Política sempre que entender que a mesma se encontra desalinhada com os normativos internos do Grupo Banco CTT, com o Código de Ética do Grupo CTT e com a Política de Diversidade e Inclusão e o Plano para a Igualdade dos CTT, ou caso verifique que a Política se encontra desatualizada face aos requisitos legais ou regulamentares ou às recomendações de Entidades Reguladoras.

À Direção de Compliance, à Direção de Risco e à Direção de Talento do Banco (ou equivalente, nas Filiais) compete monitorizar o cumprimento dos objetivos previstos na presente Política, no âmbito das respetivas funções e competências, avaliando periodicamente o cumprimento das práticas e procedimentos que a concretizam, de acordo com o definido nos respetivos Planos de Atividades anuais.

Ao Comité de Recursos Humanos e Responsabilidade Social (ou equivalente, nas Filiais), no âmbito das respetivas funções e atribuições, compete definir, aprovar e monitorizar medidas que promovam a igualdade de oportunidades.

## 1.4 DESTINATÁRIOS DA POLÍTICA

A presente Política é aplicável a todos os membros dos Órgãos Sociais, Unidades de Estrutura e Colaboradores do Grupo Banco CTT.

## 1.5 REVISÃO E ADOÇÃO DA POLÍTICA

A presente Política é revista anualmente, e sempre que se revelar necessário, por iniciativa da Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral do Banco CTT.

As Filiais adotam formalmente a presente Política e implementam as iniciativas em matéria de Diversidade, em conformidade com os princípios e requisitos definidos na Política.

## 1.6 DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA

A presente Política é integralmente comunicada e permanentemente disponibilizada aos seus destinatários (*vide* 1.4. Destinatários da Política), sendo divulgada e estando publicada na *Intranet* /ou Centro de Documentos, bem como no sítio da internet do Banco e de cada Filial.

A divulgação ao público tem o propósito de potenciar o envolvimento e compromisso com os princípios plasmados na Política.

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](mailto:sg.gestao.documentos@bancocctt.pt).

## 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. Neste âmbito, o Grupo Banco CTT define e implementa um conjunto de procedimentos, normativos 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 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 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 tendo em conta 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) Manutenção e consolidação da representatividade do género sub-representado nos Órgãos de Administração e Fiscalização do Grupo Banco CTT, assegurando que os mesmos integrem elementos do género sub-representado correspondentes a um mínimo de 33,3% do total dos membros que compõem cada Órgão, enquanto objetivo autoimposto pelo Grupo Banco CTT, no quadro do seu compromisso com a diversidade e a inclusão.

Caso, em circunstâncias excecionais, a prossecução do objetivo referido em (iii) *supra* implique alterações suscetíveis de comprometer a adequada estabilidade e continuidade da estrutura de governo das instituições em causa, a sua concretização poderá ser assegurada de forma faseada, contanto que os elementos do género sub-representado representem um mínimo de 25% do total dos membros que compõem cada Órgão e sem prejuízo do cumprimento dos limiares mínimos legalmente aplicáveis.

O cumprimento dos objetivos tendo em vista a manutenção ou 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, 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) Sempre que, de forma excecional, se venha a verificar um afastamento face aos objetivos de diversidade definidos na presente Política, 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.

Considerando que os objetivos de representatividade do género sub-representado acima enunciados já se encontram cumpridos, a sua consagração nesta Política tem como propósito assegurar a manutenção, consolidação e continuidade desse equilíbrio, de forma duradoura.

## 2.3. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

As instituições do Grupo Banco CTT asseguram e incentivam a formação de todos os Colaboradores do Grupo, 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.

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 no que respeita ao 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 procurará assegurar que as instituições com que se relaciona e os seus clientes não promovem práticas contrárias aos princípios plasmados na presente Política.

### 3. Monitorização e comunicação de irregularidades

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 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 das Direções de *Compliance*, Risco e Talento do Banco (ou estruturas equivalentes em cada uma das Filiais), no âmbito das respetivas funções e competências, 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 das Direções de *Compliance* e de Risco, se previsto nos respetivos Planos de Atividades anuais, por forma a avaliar o cumprimento dos princípios e valores promovidos pela presente Política.

O Grupo Banco CTT dispõe ainda de um canal de reporte de irregularidades (Canal de Conduta) através do qual poderão ser reportadas, entre outras, situações em que tenham sido contrariados os valores e práticas defendidos na presente Política. Para efeitos do reporte de irregularidades, poderá ser consultada a Política de Comunicação de Irregularidades (*Whistleblowing*) do Grupo Banco CTT.

## Conceitos e 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:

- **Banco CTT** ou **Banco**: Banco CTT, S.A.;
- **CTT**: CTT – Correios de Portugal, S.A.;
- **Comissão de Seleção**: Comissão com esta ou outra designação, incluindo “Comissão de Seleção e Vencimentos”;
- **Colaboradores**: todos os Colaboradores das entidades que integram o Grupo Banco CTT, independentemente da área em que desenvolvam as suas tarefas e do regime ou natureza da sua colaboração com as indicadas entidades, seja por terem celebrado um contrato de trabalho ou de prestação de serviços ou encontrarem-se em regime de cedência temporária ou ainda em regime de estágio, incluindo também os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, demais membros da Direção de Topo e Titulares de Funções Essenciais;
- **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 de Diversidade do Grupo Banco CTT;
- **Política de Seleção dos MOAF**: Política de Seleção, Avaliação e Sucessão 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.

## Referências Legais e Regulamentares (e de natureza similar)

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras;
- 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);
- Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva n.º 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04);
- Orientações da EBA sobre governo interno das instituições (EBA/GL/2021/05);
- Orientações conjuntas da 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);
- Princípios do *Basel Committee on Banking Supervision* sobre Governo das Sociedades para bancos;
- Carta Portuguesa para a Diversidade.