

# Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

**Transposição de norma(s)  
corporativa(s):**

COR OS 8/2023 (V1) - PT



## ÍNDICE

I.	Introdução	3
II.	Âmbito	3
III.	Definições	3
IV.	Responsabilidades	4
V.	Princípios aplicáveis em matéria de diversidade, equidade e inclusão	6
VI.	Diversidade nos órgãos de administração e fiscalização	6
VII.	Mecanismos de implementação e comunicação	7
VIII.	Disposições finais	7
IX.	Normativos relacionados	7

## INTRODUÇÃO

O Banco Comercial e de Investimentos (BCI) assume como princípios de actuação<sup>1</sup> o desenvolvimento da sua actividade de acordo com as melhores práticas em matéria de Responsabilidade Social, o respeito pelos Direitos Humanos, a não discriminação e a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos os Colaboradores, valorizando a diversidade na organização. Para a implementação destes princípios concorrem os compromissos e iniciativas em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) adoptados pela CGD e pelas Entidades do grupo, como é o caso do BCI.

O BCI entende que a DEI é potenciadora de inovação, atracção, retenção, incentivo, promoção de talento e de competências diversas, representando uma mais-valia, pelo enriquecimento das condições profissionais, sociais e económicas, melhorando a eficiência, a competitividade e a tomada de decisão.

A gestão e desenvolvimento dos Colaboradores do BCI respeita os princípios da responsabilidade social e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a par da valorização do talento e da liderança, em prol de uma cultura organizacional diversificada e inclusiva.

A diversidade das características dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do BCI como a idade, género, origem geográfica, habilitações e experiência profissional potencia perspectivas e opiniões diversificadas, bem como, fomenta a independência e a solidez da tomada de decisão.

A presente política (adiante designada como “Política de DEI”) visa definir os princípios, responsabilidades e mecanismos de implementação em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão, garante de uma cultura organizacional humana, inovadora, resiliente e sustentável.

## I. ÂMBITO

- 2.1 A Política de DEI estabelece os princípios aplicáveis em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão aos Colaboradores do BCI, definindo também os objectivos de diversidade e metas de representação equilibrada entre mulheres e homens nos Órgãos de Administração e Fiscalização do BCI.
- 2.2 O BCI deve definir responsabilidades e mecanismos internos em matéria de DEI em conformidade com a legislação e regulamentação localmente aplicáveis, atentas as especificidades e as práticas da jurisdição onde se insere.
- 2.3 Sem prejuízo da legislação e regulamentação aplicável, a Política de DEI, concretiza o Código de Conduta em matéria de diversidade, equidade e inclusão e é complementada pela Política de Avaliação da Adequação para a Selecção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, bem como pelo Plano de Sucessão.

---

<sup>1</sup> Cfr. Código de Conduta do Banco Comercial e de Investimentos

## II. DEFINIÇÕES

**Colaboradores:** membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários e os mandatários, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do seu vínculo ao BCI.

**Deficiência:** condição ou função comprometida em relação ao padrão usual.

**Discriminação:** tratamento diferente ou menos favorável dado a uma pessoa ou grupo de pessoas com base nas suas características.

**Diversidade:** reconhecimento, respeito e valorização das diferenças entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, 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.

**Equidade:** tratamento justo e igualdade de oportunidades para todos, promovendo as iniciativas necessárias para identificar e reduzir/mitigar desigualdades e barreiras.

**Enviesamento inconsciente:** preconceitos, ideias, crenças enraizadas não intencionais ou conscientes, geradas com base na cultura, contexto e experiências de cada pessoa e que se revelam na forma de atitudes.

**Inclusão:** capacidade de entender, reconhecer e respeitar as diferenças de cada pessoa promovendo a sua integração no ambiente e contexto da organização.

**Micro agressão:** comentários ou acções que, de forma expressa ou inconsciente, revelam preconceitos (ex. insulto, desprezo, desvalorização, exclusão).

## III. RESPONSABILIDADES

A Política de DEI deve ser observada por todos os Colaboradores do BCI no exercício das suas funções. Neste âmbito assumem especiais responsabilidades os seguintes intervenientes:

### 1. Conselho de Administração

Ao Conselho de Administração cabe a definição da Política de DEI e das estratégias globais aplicáveis nesta matéria ao BCI. Em especial, compete:

#### a) À Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR):

Assegurar a aplicação da Política de DEI no âmbito das suas competências, nomeadamente no que respeita ao processo de selecção, avaliação e reavaliação da adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.

### 2. Comissão Executiva

À Comissão Executiva cabe a responsabilidade pela gestão das matérias de DEI, devendo promover a implementação das estratégias e políticas definidas. Deve também incentivar, sempre que adequado, a inclusão dos temas de DEI nos diferentes fóruns internos e externos em que participa e a articulação com diferentes entidades parceiras e partes interessadas para iniciativas que promovam os princípios estabelecidos na Política de DEI.

### 3. Função de Recursos Humanos

A função de recursos humanos do BCI é responsável por:

1. Acompanhar e monitorizar a implementação da estratégia e iniciativas associadas à Política de DEI;
2. Acompanhar a aplicação dos princípios da Política de DEI no BCI e a todos os seus Colaboradores.
3. Preparar, elaborar e implementar propostas e recomendações para implementação da Política de DEI em alinhamento com os normativos internos.
4. Coordenar a definição e implementação das medidas definidas no plano para implementação da Política de DEI, fomentando o reconhecimento da diversidade, o tratamento equitativo, a inclusão e incentivando o sentido de pertença por parte dos colaboradores;
5. Promover a igualdade de oportunidades e a valorização dos Colaboradores, estimulando a formação e o desenvolvimento profissional;
6. Coordenar a constituição e a actividade da Equipa de trabalho para os temas da Diversidade, Equidade e Inclusão.

#### 4. Funções de Controlo Interno

As funções de controlo interno exercem as suas competências de acordo com os respectivos regulamentos internos, destacando-se:

1. A função de *compliance* avalia a conformidade da Política de DEI com a legislação, regulamentos e políticas internas;
2. A função de auditoria interna realiza uma análise independente da implementação da Política de DEI bem como dos respectivos planos de implementação.

#### 5. Outros Órgãos de Estrutura

Os Órgãos de Estrutura (OE) do BCI desenvolvem a sua actividade em consonância com a Política de DEI e, em especial, com os princípios aqui previstos. Nesse sentido, devem:

1. Assegurar a implementação das iniciativas previstas no plano de implementação da Política de DEI que estejam dentro da sua esfera de competências;
2. Fomentar a liderança pelo exemplo e a não discriminação, mitigando potenciais enviesamentos inconscientes ou micro agressões;
3. Promover a igualdade de oportunidades, a diversidade, a inclusão e a valorização dos Colaboradores, bem como a formação e o desenvolvimento profissional das respectivas equipas.

#### 6. Equipa para a Diversidade Equidade e Inclusão

Tendo como objectivo a implementação das medidas relacionadas com a DEI, a função de recursos humanos coordena e dinamiza uma equipa com a participação de representantes dos OE necessários face às matérias em causa, à qual compete:

1. Efectuar o reporte de informação, metas e indicadores que permita o acompanhamento e monitorização periódica dos planos de implementação, pelos órgãos competentes, designadamente a CNAR e a Comissão Executiva, bem como por entidades externas nos termos da legislação aplicável.
2. Participar em fóruns e iniciativas externas relacionadas com a DEI, promovendo a inovação neste âmbito.

## IV. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS EM MATÉRIA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

- 5.1 O BCI promove o respeito pela diversidade, equidade e inclusão dos seus colaboradores nos órgãos sociais, com as especificidades previstas no capítulo seguinte, bem como nos órgãos de estrutura, incluindo os órgãos directivos e unidades.
- 5.2 O BCI incentiva o respeito e compreensão por diferentes perspectivas, ideias e características, resultantes da diversidade de experiências e circunstâncias pessoais, bem como a prevenção e mitigação de enviesamentos inconscientes, promovendo uma cultura inclusiva e solidária.
- 5.3 As práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado, promovendo a equidade e o acesso a oportunidades iguais.
- 5.4 A selecção de candidatos no âmbito do processo de recrutamento é feita com base no currículo, habilitações, experiência e perfil de competências do candidato.
- 5.5 O processo de recrutamento tem em consideração as medidas de contratação de pessoas com deficiência, em cumprimento com a legislação em vigor.
- 5.6 A valorização e progressão profissional assentam em critérios de mérito, experiência e competência, promovendo-se a prática da paridade remuneratória, sem distinção em função do género ou de outros factores de contexto discriminatório, a par com o acesso a oportunidades de mobilidade.
- 5.7 O BCI promove também a igualdade de acesso à formação e desenvolvimento de competências, a qual está disponível para todos os colaboradores.
- 5.8 O BCI promove o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional através de medidas de apoio socioeconómico, profissional e familiar, apoios na saúde, políticas de flexibilidade e dinâmica cultural e desportiva.

## V. DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

- 6.1 Os Órgãos de Administração e de Fiscalização do BCI deverão ser compostos por membros cujas habilitações e antecedentes relativos à experiência profissional sejam diversificados e equilibrados, permitindo dispor dos conhecimentos adequados às actividades e estratégia do BCI.
- 6.2 Os Órgãos de Administração do BCI deverão integrar pessoas com diversidade de idades.
- 6.3 Os Órgãos de Administração do BCI deverão integrar membros com origem geográfica, no que respeita ao seu contexto cultural, habilitações e experiência profissional, diversa e adequada face aos desafios e posicionamento do BCI.
- 6.4 Aos Órgãos de Fiscalização do BCI é aplicável o previsto nos pontos anteriores.
- 6.5 A proporção dos membros designados para os Órgãos de Administração e de Fiscalização do BCI, deverá ser igual ou superior a 33,3 por cento em função do género, em cada um desses órgãos.
- 6.6 O limiar referido no ponto anterior deverá ser cumprido relativamente aos administradores executivos e não executivos.
- 6.7 O limiar referido no ponto 6.5. deverá ser cumprido na substituição de membros do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização do mandato em curso, bem como na renovação dos respectivos mandatos.
- 6.8 Nas suas funções de avaliação da adequação de candidatos ao preenchimento de vagas nos Órgãos de Administração e de Fiscalização, deverá a CNAR promover o cumprimento da Política de DEI, assegurando que as propostas de candidatos cumprem o estabelecido nos pontos 6.5., 6.6 e seguinte:

- a) Valorizam os candidatos de acordo com o estabelecido nos pontos 6.1. a 6.5, sem prejuízo do que for considerado mais adequado nos termos da Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.

## VI. MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO E COMUNICAÇÃO

- 7.1 A implementação, acompanhamento e monitorização da Política DEI é assegurada através dos mecanismos definidos nos respectivos planos de implementação, a elaborar pela Equipa para a DEI nos termos previstos no ponto 3.6.
- 7.2 Os Colaboradores podem dirigir as suas sugestões ou questões em matéria de DEI para a *mailbox* DPE@BCI.CO.MZ, gerida pela função de recursos humanos.
- 7.3 Para reporte de condutas inadequadas relacionadas com matérias de DEI pode ser utilizada a *mailbox* linha.verde@BCI.CO.MZ gerida pela função de auditoria interna.
- 7.4 A presente Política de DEI é divulgada no sítio da internet do BCI (disponível em [www.bci.co.mz](http://www.bci.co.mz)), estando acessível para consulta de qualquer interessado, bem como no Sistema de Normas Internas do BCI.
- 7.5 O desempenho da organização nesta matéria é divulgado anualmente em documentos específicos de acordo com os requisitos aplicáveis.

## VII. DISPOSIÇÕES FINAIS

- 8.1 Os documentos que corporizam a Política de DEI, i.e., relatórios e outros documentos, designadamente os relativos aos objectivos e metas de DEI traçados, bem como a fundamentação subjacente à definição da política, são conservados pela função de recursos humanos pelo prazo de dez anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro, que permita a sua reprodução fiel e integral.

## VIII. NORMATIVOS RELACIONADOS

OS 02/2017 - Código de Conduta do Banco Comercial e de Investimentos.