

novobanco

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Grupo novobanco



Índice

Índice	2
Enquadramento	3
Princípio de igualdade, equidade, inclusão e de não discriminação	3
1. Objetivo	3
2. Compromisso do Grupo novobanco	4
3. Âmbito de aplicação	5
4. Conceitos	5
5. Estratégia e Planos de Diversidade	6
6. Prática Discriminatória e Prevenção	7
7. Mecanismos de Controlo	8
8. Revisão	9
9. Aprovação e publicação	9

Enquadramento

O Grupo novobanco acredita que os melhores resultados são alcançados através de uma cultura organizacional que promova a diversidade, a equidade, a inclusão ('DEI') e a não discriminação como pilares estratégicos de transformação, inovação e crescimento.

Por Grupo novobanco entende-se o Novo Banco, S.A. e as instituições de crédito e financeiras dominadas pelo Banco, subsidiárias, designadamente o Novo Banco dos Açores, S.A. (doravante, novobanco dos Açores), o BEST- Banco Eletrónico de Serviço Total, S.A. (doravante, Banco BEST), e a GNB – Gestão de Ativos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (doravante, GNB Gestão de Ativos) e a sociedade por esta dominada, nomeadamente a GNB – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. (doravante, GNB Fundo de Pensões).

O pilar “*Pessoas e Cultura*” constitui um dos quatro eixos fundamentais da nossa estratégia corporativa, refletindo a centralidade das pessoas na construção de uma organização mais justa, inovadora e sustentável.

Ao promover um ambiente inclusivo e diversificado, o Grupo novobanco reforça o seu compromisso com o desenvolvimento integral dos seus colaboradores, criando as condições necessárias para que cada pessoa possa atingir o seu máximo potencial. O Grupo novobanco procura compreender as necessidades e desafios ao longo do ciclo de vida do colaborador, contribuindo para o seu pleno desenvolvimento.

Princípio de igualdade, equidade, inclusão e de não discriminação

1. Objetivo

O objetivo da presente Política de Diversidade e Não Discriminação (“Política”) é estabelecer as orientações do Grupo novobanco para a promoção da

Diversidade, assegurando uma representação mais ampla e inclusiva de colaboradores com diferentes experiências, idades, géneros, culturas e origens. Esta abordagem visa reforçar a capacidade de atrair e reter talento em diversas áreas, proporcionando uma experiência enriquecedora e alinhada com os valores do Banco.

No Grupo novobanco, a Diversidade é entendida de forma abrangente englobando tanto características visíveis, como idade, género, etnia ou deficiência física, como também fatores não visíveis, como valores, crenças, estado civil, orientação sexual, expressão de género, identidade ou incapacidades, temporárias ou permanentes. Esta visão inclusiva constitui um pilar essencial para a construção de um ambiente de trabalho equitativo, respeitador e potenciador do contributo único de cada colaborador.

2. Compromisso do Grupo novobanco

A Diversidade é algo que exige atenção em todos os contextos e por isso o Grupo novobanco posiciona-se e rege-se nas suas relações como agente de transformação, sustentando um compromisso firme com a promoção da diversidade, da igualdade de género e redução de desigualdades. Acreditamos que todos os colaboradores, independentemente de género, origem, condição pessoal ou circunstância, devem ter acesso equitativo a oportunidades de aprendizagem, desenvolvimento e realização do seu potencial, num ambiente que favoreça o crescimento e prosperidade profissional.

No Grupo novobanco estamos comprometidos com a criação de um ambiente de trabalho onde cada indivíduo seja tratado com dignidade e respeito.

A Política de Diversidade do Grupo novobanco promove o princípio do tratamento justo e igualitário de todos os candidatos e colaboradores, assegurando que todos tenham as mesmas oportunidades de aceder a funções de maior responsabilidade e de se desenvolver por meio de programas acessíveis e inclusivos, livres de discriminação.

Promovemos o desenvolvimento profissional e a formação contínua com respeito pela diversidade, reconhecendo o valor único de cada colaborador. Acreditamos que as diferenças, sejam elas visíveis ou invisíveis, podem ser verdadeiros motores de realização, inovação e desempenho.

Comprometemo-nos a cumprir a legislação nacional vigente em cada momento e a agir de acordo com as normas e regulamentos e convenções internacionais aplicáveis em matéria de Diversidade, Equidade, Inclusão e Não Discriminação.

Garantimos um ambiente livre de discriminação, de tolerância zero a práticas discriminatórias, promovendo a aceitação e inclusão das diferenças e zelando por uma gestão equitativa das oportunidades, bem como a sua consciencialização.

Incentivamos os colaboradores a expressarem livremente as suas preocupações e ideias, nomeadamente através de canais como o *Whispli* e a comunicação bilateral em reuniões, reforçando uma cultura inclusiva e promotora da diversidade.

3. Âmbito de aplicação

Os princípios de Diversidade, Equidade, Inclusão e Não Discriminação consagrados nesta Política aplicam-se a todos os colaboradores do Grupo novobanco, independentemente da sua função, nível hierárquico ou localização.

Estes princípios estendem-se igualmente a candidatos, formandos, estagiários, subcontratados, fornecedores, prestadores de serviços e demais *stakeholders* que, direta ou indiretamente, estejam envolvidos nas atividades das empresas que integram o Grupo novobanco.

4. Conceitos

Diversidade: refere-se à presença e valorização das características distintas entre indivíduos, como idade, género, etnia, cultura, orientação sexual, deficiência, entre outras. No contexto organizacional do Grupo, este conceito traduz-se no reconhecimento e na valorização das diferenças entre colaboradores, promovendo um ambiente inclusivo onde pessoas com origens, géneros, idades, perspetivas e competências diversas contribuem de forma única e plena para o sucesso coletivo. A diversidade abrange não somente aspectos visíveis, mas também fatores não visíveis como crenças, experiências, conhecimentos e contextos pessoais.

Igualdade: visa assegurar que todos os colaboradores têm acesso equitativo às mesmas oportunidades, independentemente da sua condição. Significa que não pode favorecer, privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, género, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. A igualdade pressupõe a eliminação de barreiras sistémicas que possam limitar a participação plena, justa e digna de cada pessoa.

Equidade: reconhece que cada pessoa tem necessidades e circunstâncias distintas de partida. Este conceito orienta a criação de condições justas que permitam a todos alcançar o mesmo nível de sucesso, disponibilizando apoio adequados às realidades daqueles que precisam de recursos ou oportunidades e através de iniciativas como programas de mentoria ou medidas de ajustamento razoável para assegurar a inclusão efetiva de colaboradores com diferentes necessidades.

Não Discriminação: é o princípio que assegura tratamento justo e equitativo de todas as pessoas, sem distinção baseada em fatores como género, idade, etnia, orientação sexual, religião, deficiência ou qualquer outra condição pessoal. Implica garantir igualdade de oportunidades nas práticas do Grupo, promovendo um ambiente inclusivo, respeitador e livre de preconceitos.

5. Estratégia e Planos de Diversidade

A estratégia de diversidade do Grupo novobanco, em conjugação com o pilar estratégico *People & Culture*, assenta na promoção de um ambiente inclusivo e equitativo, garantindo que todas as pessoas, independentemente das suas características pessoais ou identidades, tenham acesso às mesmas oportunidades e sejam valorizadas pelo seu talento e contribuições. Para isso, o Banco adota uma abordagem estratégica que inclui a implementação de processos de recrutamento e progressão na carreira baseados no mérito e na equidade, incentivando a diversidade de perfis e assegurando representatividade em todas as funções. Além disso, tem disponíveis, nas suas plataformas de formação e e-learning, programas de formação e sensibilização sobre diversidade, inclusão e viés inconsciente, capacitando colaboradores e

líderes para a construção de um ambiente de trabalho mais respeitoso e igualitário.

Para garantir equidade, o Grupo novobanco define metas de representatividade e monitoriza regularmente os indicadores de diversidade, avaliando o impacto das suas iniciativas.

O Grupo novobanco tem vindo a destacar o tema de género dentro da Diversidade, pelo que, nos planos anuais para a diversidade, são incluídas medidas e indicadores para garantir o compromisso coletivo com a diversidade e igualdade de género no novobanco e no Grupo. O Plano de Igualdade de Género contempla, entre outros:

- i) A definição de indicadores de gestão para monitorar o alinhamento com a estratégia de diversidade;
- ii) A implementação de processos de recrutamento externo e interno com métricas de género;
- iii) Processo de avaliação e gestão do pay gap;
- iv) O desenvolvimento de planos de carreira e promoções que incentivem a diversidade de género;
- v) A implementação de metodologias e programas para equilibrar a vida profissional e pessoal e criar um ambiente de conhecimento e partilha.

Outro dos temas que tem merecido particular foco no novobanco é o da inclusão de pessoas com deficiência. Algumas das medidas implementadas a este nível consistem na:

- i) promoção de vagas para pessoas com deficiência no seu programa de estágios;
- ii) preparação das suas instalações (e software sempre que possível) para receber pessoas com limitações de mobilidade, visuais, entre outras.

6. Prática Discriminatória e Prevenção

São consideradas discriminatórias e, portanto, proibidas, todas as condutas das entidades do Grupo novobanco ou dos seus colaboradores que favoreçam ou

prejudiquem qualquer colaborador ou candidato em razão de ascendência, idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou religiosas. Também é vedada a discriminação com base em informações médicas, especialmente dados genéticos.

O Grupo novobanco implementou mecanismos para prevenir práticas discriminatórias, seja de forma direta ou indireta, com critérios de objetividade nos processos de promoção e de seleção, avaliação do *paygap* nas revisões salariais, proporcionando aos colaboradores experiências que beneficiem tanto a eles quanto à organização.

Todos os destinatários do presente Política devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo, assegurando o respeito pela dignidade humana.

O Grupo novobanco assegura programas de formação, sensibilização e consciencialização em igualdade de género e não discriminação.

7. Mecanismos de Controlo

Qualquer pessoa pode denunciar condutas ou comportamentos discriminatórios no Grupo novobanco. Para isso, cada entidade do Grupo novobanco dispõe de um canal de denúncia, o canal — Whispli — com a opção de anonimato. De acordo com o Código de Conduta do Grupo novobanco, os colaboradores têm o dever de comunicar condutas discriminatórias. As denúncias que não sejam anónimas, serão tratadas com confidencialidade e sigilo respeitando a necessidade de investigar a situação de maneira adequada.

Os colaboradores devem manter a confidencialidade das informações sensíveis da empresa, compartilhando-as apenas com pessoas diretamente envolvidas nos processos e evitar investigações pessoais não autorizadas. Essa prática assegura a integridade dos dados e a confiança e evita a partilha de informações com pessoas não envolvidas no processo.

As denúncias podem ser realizadas pelos canais internos disponíveis, junto das pessoas com responsabilidade direta na gestão das equipas, desde que

assegurado um ambiente de segurança psicológica, ou dirigidas diretamente ao Departamento de Capital Humano do Grupo novobanco.

Os denunciantes de boa-fé e com fundamentos razoáveis terão garantida a confidencialidade e proteção contra retaliação. O Grupo novobanco não tolerará quaisquer atos de retaliação¹, sejam financeiros ou emocionais, contra colaboradores que apresentem denúncias de infrações. Por seu lado, a denúncia por má-fé, quando comprovada, terá as devidas consequências. Quaisquer sanções resultantes de investigações relacionadas a práticas discriminatórias seguirão os procedimentos disciplinares da instituição.

8. Revisão

O Departamento de Capital Humano do Grupo novobanco é responsável pela revisão da Política, com o apoio da Direção de Assuntos Jurídicos e do Gabinete de ESG, sempre que necessário, especialmente em caso de alterações legais, normativas ou internas, e pelo menos, com uma periodicidade bienal.

O Grupo novobanco assegura o envolvimento das estruturas representativas dos trabalhadores na definição e implementação de políticas de diversidade e não discriminação.

9. Aprovação e Publicação

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração Executiva do novobanco e pelos Conselhos de Administração das subsidiárias do Grupo em [data], e será publicada internamente e nas páginas institucionais do Banco, assim como das entidades do Grupo novobanco e vertida para normativo interno.

¹ Ações ou omissões que, direta ou indiretamente, ocorram em resposta a uma denúncia e que prejudiquem o denunciante.

sempre pela **diversidade**
sempre**juntos**

novobanco
Juntos fazemos o futuro.