Banco PR1MUS
O seu futuro primeiro.

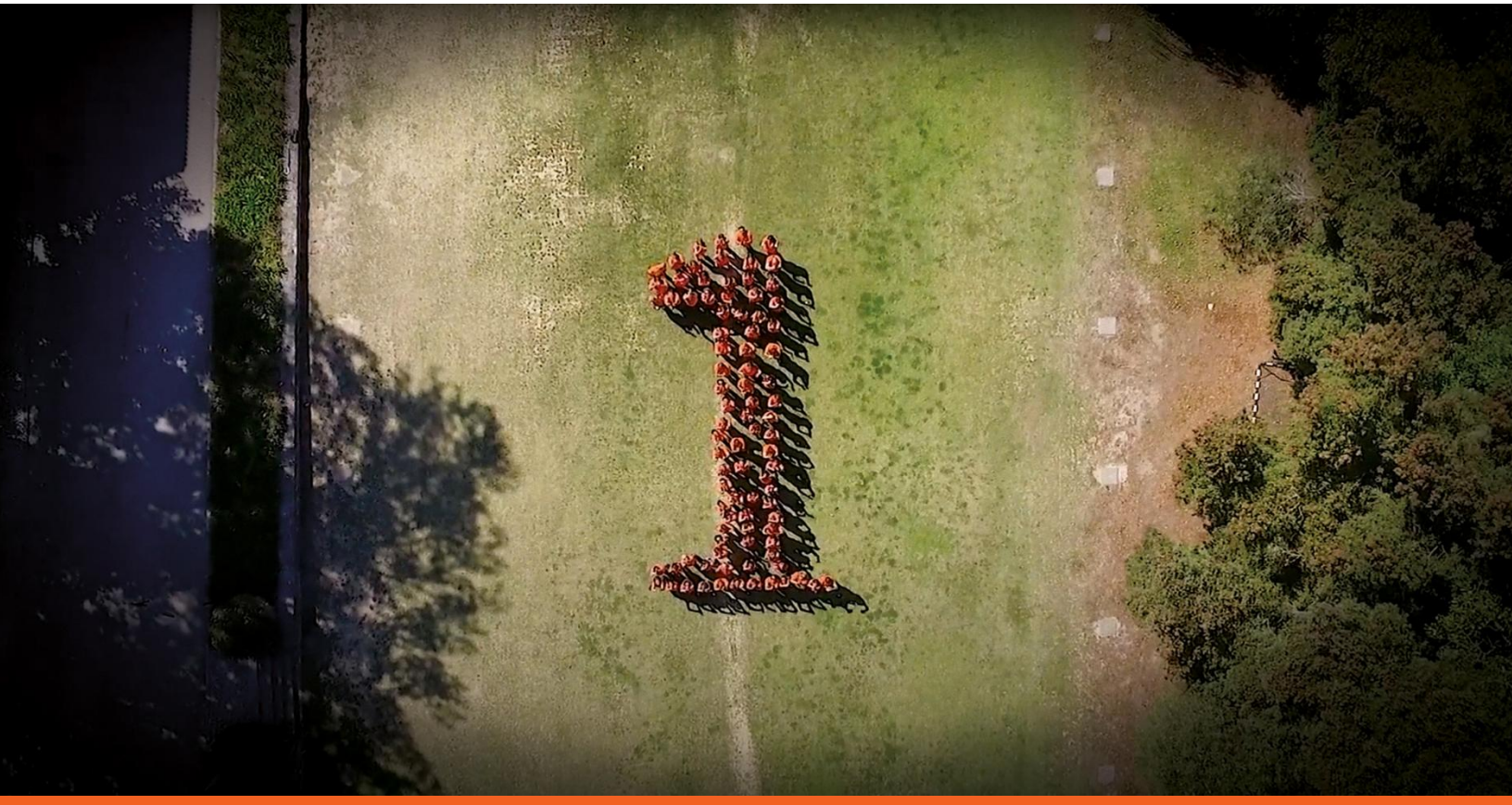
Política de Diversidade

2025

© Banco Primus, SA 2025 - Public. All Rights Reserved.

Índice

01. Enquadramento 2
02. Âmbito de Aplicação 2
03. Princípios de Diversidade 2
04. Compromissos 3
05. Agentes da Diversidade 3
06. Diversidade nos Órgãos Sociais 4
07. Glossário 5
08. Aprovação e Publicidade 5
CARTA DE DIVERSIDADE 7



Banco PRIMUS
O seu futuro primeiro.

© Banco Primus, SA 2025 - Public. All Rights Reserved.

01. Enquadramento

A presente Política de Diversidade tem como função tipificar os princípios orientadores de diversidade que norteiam o Banco Primus S.A..

A diversidade é uma preocupação essencial e fundamental para o Banco Primus o qual tem como compromisso e prioridade fomentar e promover a igualdade e a inclusão

O Banco Primus incorpora a diversidade na sua agenda e envolve todas as pessoas que com ele se relacionam (membros de órgãos sociais, colaboradores, terceiros prestadores de serviços, estagiários, etc.) na prossecução da igualdade e inclusão, representando a diversidade e inclusão um verdadeiro elemento diferenciador na valorização do trabalho e bem assim como na satisfação dos nossos clientes.

02. Âmbito de Aplicação

A Política de Diversidade aplica-se a todos os membros de órgãos sociais, colaboradores, terceiros prestadores de serviços e estagiários do Banco Primus.

A presente política aplica-se em todas as jurisdições nas quais o Banco Primus esteja presente.

03. Princípios de Diversidade

O Banco Primus fomenta que todos os destinatários da Política de Diversidade sigam os princípios de diversidade os quais se elencam:

Princípio da igualdade no local de trabalho	**Igualdade de Tratamento:** Garantia de tratamento igualitário entre todos os colaboradores independentemente das suas diferenças ou atributos.
	Igualdade de Oportunidade: Assegura que são tidas em conta as diferenças especificas de cada colaborador, de modo a assegurar que essas diferenças não o prejudicam nem resultam de um tratamento que o coloque numa situação desigual. Ex: O facto de uma pessoa ter uma incapacidade intelectual pode implicar que esta tenha um tratamento diferenciado das outras para que seja colocada numa situação de igualdade, ou que diminua a mencionada incapacidade.
Princípio da proibição da discriminação	É proibido a prática de qualquer tipo de discriminação, nomeadamente a baseada em critérios como raça, sexo, incapacidade, deficiência, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, religião, instrução e/ou grau de escolaridade ou estado civil (vide art.º 10.º do Código de Conduta).
Princípio de Diversidade	Valorização da presença de colaboradores com características variadas
Princípio da Proibição do Assédio	É proibido exercer qualquer forma de assédio, perseguição e/ou ameaça sobre qualquer colaborador, nomeadamente, mas não exclusivamente, com

Banco PRIMUS
O seu futuro primeiro.

© Banco Primus, SA 2025 - Public. All Rights Reserved.

fundamento na sua raça, género, incapacidade, deficiência, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, religião, instrução e/ou grau de escolaridade ou estado civil.

04. Compromissos

A diversidade tem recebido um destaque significativo nos últimos anos, o Banco Primus essa preocupação legitima do combate à desigualdade. Assim contribuindo para uma sociedade mais diversa e inclusiva o Banco Primus compromete-se, de forma a promover a diversidade e igualdade de género no local de trabalho, a acompanhar as seguintes prioridades.

Recrutamento	Recrutamentos de novos colaboradores, bem como os recrutamentos internos, devem ser pautados pelo respeito aos princípios de diversidade consagrados nesta política, nomeadamente o respeito escrupuloso à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades.
Remuneração	As remunerações atribuídas devem obedecer ao princípio de igualdade de tratamento, assim as remunerações entre homens e mulheres devem ser paritárias tendo em conta, no caso concreto, a função concretamente desempenhada.
Carreira	Não deve ser prejudicada a progressão da carreira do colaborador por força do seu género, motivos de saúde, doença, incapacidade ou deficiência, ou assistência à família, assim de acordo com o respeito ao princípio da igualdade de oportunidades.
Formação	Devem ser dadas as garantias de acesso à formação necessária aos colaboradores, assegurando um equilíbrio entre a vida pessoal do colaborador e as formações que este frequenta, permitindo a assistência de formações p.e. por meios à distância ou através de e-learning e assegurando que as formações não são apenas ministradas fora do horário laboral do colaborador.
Parentalidade	Os colaboradores com filhos devem ter a possibilidade de conciliar a sua vida profissional com a assistência à Família, em particular os colaboradores não podem ser discriminados no seu local de trabalho por factos relativos à assistência à família.
Equilíbrio entre a vida profissional e laboral	É garantido aos colaboradores o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

05. Agentes da Diversidade

O Banco Primus S.A. tem como uma das suas missões sociais fomentar e impulsionar a igualdade entre géneros e a inclusão, sendo impulsionada a existência de um local de trabalho diverso. Para o efeito o Banco envolve todos (os seus colaboradores, terceiros prestadores de serviços e ou estagiários, bem como os titulares de órgãos sociais), os quais são considerados Agentes da Diversidade e que se apresenta como partes integrantes e fundamentais para a criação de um ambiente diverso e inclusivo.

© Banco Primus, SA 2025 - Public. All Rights Reserved.

Área de RH	Os principais agentes de diversidade uma vez que têm a função primordial do desenvolvimento humano dos colaboradores no que toca ao *awarness* sobre os temas da diversidade e inclusão. São ainda responsáveis por assegurar o respeito pelos princípios da diversidade em processos de recrutamento, formações e são ainda a ponte de ligação entre os colaboradores e o Banco em questões relacionadas com a parentalidade e a vida pessoal.
Administradores	Responsáveis por aprovar e rever a Política de Diversidade, bem como os demais normativos internos relacionados com o respeito pela diversidade e inclusão, tais como o Código de Conduta.
Diretores e *Managers*	Os diretores e managers estão na linha da frente na promoção da diversidade sendo elementos chave na transmissão dos princípios da diversidade pelas suas equipas.
Colaboradores, Prestadores de Serviços e Estagiários	Todo e qualquer colaborador, terceiro prestador de serviços ou estagiário é um agente de diversidade, estando estes obrigados a respeitar os princípios da diversidade, bem como têm o dever de reportar à Direção de Talento e Meios qualquer situação de assédio que presenciem ou tomem conhecimento.

06. Diversidade nos Órgãos Sociais

É preocupação do Banco Primus fomentar a diversidade, quer em relação ao seu ambiente laboral, mas também em relação aos seus órgãos sociais.

Pelo exposto o Banco Primus compromete-se, de acordo com as competências e especificidades e particularidades técnicas de cada órgão, e de acordo com os parágrafos 102. a 108. das GL/EBA/2021/06, a desenvolver os esforços necessários para promover a diversidade nos seus órgãos de administração e fiscalização, em particular de acordo com os seguintes critérios:

- **Habilitações:** existência de um equilíbrio de habilitações, e ou formação, que permite dispor das competências necessárias para a prossecução e compreensão das atividades do Banco Primus bem como a gestão de riscos associada à mesma;
- **Experiência profissional:** existência de um background diversificado e equilibrado que permita dispor de know-how diferente e apropriado às tomadas de decisão a serem exaradas pelos órgãos sociais;
- **Género:** existência de diversidade de género que visa promover a existência de diferentes perspetivas e estilos, trazendo inovação e criatividade ao órgão social respetivo;
- **Idade:** existência de uma combinação entre a experiência dos membros mais seniores e mais jovens de forma a trazer diferentes pontos de vista para o seio das discussões e tomadas de decisão do órgão social;
- **Origem geográfica:** a existência de diferentes origens geográficas de forma a contribuir e fomentar as relações sinergéticas de cooperação entre várias jurisdições, geografias e/ou territórios;

© Banco Primus, SA 2025 - Public. All Rights Reserved.

Para os devidos efeitos, e tendo por referência o parágrafo 103. da GL/EBA/2021/06, o Banco Primus determina como objetivo quantitativo uma representação de pelo menos 33% do género sub-representado dos membros efetivos dos órgãos sociais[1].

07. Glossário

Equidade	Pressuposto de que todos se encontram em igualdade de circunstâncias e que a todos é dada a mesma chance tendo em conta a mesma situação.
Inclusão	Condições criadas de forma permanente que permita a cada um fazer valer os seus valores, talentos e ideias de forma a valorizar-se a si mesmo e a melhorar um projeto comum.
Discriminação	um tratamento diferente de uma determinada pessoa (trabalhador ou candidato), sem que para tal haja uma justificação devidamente atendível, com base apenas num atributo físico ou intelectual desta (ex.: raça, género, idade, religião, orientação sexual, filiação política, partidária ou sindical).
Assédio	Um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
Sexismo	Qualquer crença, atitude, comentário, gesto, comportamento ou prática que se baseia numa distinção injustificada entre pessoas, apenas em função do género.
Estereótipo	Atribuição de uma determinada característica a um grupo específico de pessoas. Os estereótipos são construções sociais que influenciam o comportamento e a perceção de um determinado individuo.

08. Aprovação e Publicidade

A Política de Diversidade é elaborada e aprovada pelo Conselho de Administração.

O Conselho de Administração antes de proceder à aprovação, pode submeter a mesma a título meramente consultivo ao Conselho Fiscal.

Após a aprovação da Política de Diversidade a mesma é publicitada junto de todos os seus destinatários através da sua disponibilização na Intranet dos RH e através da notificação de normas internas pelo Departamento da Organização.

[1] O presente limiar quantitativo é aplicável aos membros efetivos por quanto a substituição de qualquer membro efetivo importa uma alteração substancial no órgão social, o que implica assim uma nova avaliação de adequação, quer individual, quer coletiva a qual terá em conta a questão da representatividade de género nesse órgão. Destarte, relega-se e garante-se nesse momento uma visão atualista da composição desse órgão em particular nas suas reais necessidades e em particular garantindo uma correta representatividade do género sub-representado nos termos desta política.

© Banco Primus, SA 2025 - Public. All Rights Reserved.

A presente Política é revista num período quadrienal, ou sempre que qualquer facto, ou alteração legislativa ou regulatória implique a sua revisão.

Controlo de Alterações		
Versão 1.0	Março de 2025	Versão inicial

© Banco Primus, SA 2025 - Public. All Rights Reserved.

CARTA DE DIVERSIDADE

Com base na nossa história e convencidos de que a igualdade de género no local de trabalho é uma fonte de eficiência económica e de desempenho sustentável do **Banco Primus S.A,** o Conselho de Administração subscreve a presente carta de diversidade assumindo assim o compromisso de continuar a contribuir para a prossecução igualdade de género e inclusão.

Ao assinar esta carta, o **Banco Primus** compromete-se a:

1. Promover a igualdade entre colaboradores ao mais alto nível, através de um forte envolvimento dos quadros superiores na dinamização e revisão da Política de Diversidade e documentos consigo relacionados.
2. Integrar os princípios da diversidade de género nos processos de Recursos Humanos.
3. Promover a diversidade de género em todas as jurisdições em que o **Banco Primus** está presente (território nacional e na sua Sucursal em Espanha), tanto a nível interno (colaboradores) como a nível externo (clientes, parceiros e fornecedores).
4. Incentivar a identificação promoção e retenção de todos os talentos, independentemente do género do colaborador.
5. Divulgar amplamente a cultura da igualdade entre homens e mulheres, bem como a Política de Diversidade do **Banco Primus**, junto de todos os trabalhadores e dirigentes.
6. Reforçar e comunicar o nosso compromisso junto de terceiros (clientes, fornecedores, prestadores de serviços, etc.), através dos mais variados meios, a fim de os incentivar a prosseguir também uma cultura de igualdade entre homens e mulheres.
7. Considerar o equilíbrio entre vida pessoal e familiar como uma verdadeira alavanca para a igualdade.
8. Avaliar a Política de Diversidade na regularidade aí prevista promovendo uma melhoria contínua da mesma.

Em representação do Banco Primus S.A..

© Banco Primus, SA 2025 - Public. All Rights Reserved.