



## POLÍTICA

# DIVERSIDADE EQUIDADE E INCLUSÃO

Ref: POL/DCH/2025/001/V01

Entrada em Vigor: 23/04/2025

Classificação de Segurança: PÚBLICO

## CONTEÚDO

1	Disposições Gerais .....	2
1.1	Objectivo e Âmbito .....	2
1.2	Enquadramento Legal, Regulamentar e Normativo .....	2
1.3	Conceitos e Abreviaturas .....	3
1.3.1	Abreviaturas .....	3
1.3.2	Conceitos.....	3
1.4	Revogação de Normativo.....	3
1.5	Responsabilidades.....	3
1.5.1	Conselho de Administração (CA).....	4
1.5.2	Comissão Executiva do Conselho de Administração (CECA).....	4
1.5.3	Comissão de Sustentabilidade (CECA) .....	4
1.5.4	Gabinete de Sustentabilidade.....	4
1.5.5	Direcção de Capital Humano.....	4
1.6	Omissões .....	5
1.7	Não cumprimento .....	5
1.8	Contactos .....	5
2	Conteúdos Regulamentados.....	6
2.1	Enquadramento .....	6
2.2	Definição de Diversidade, Equidade e Inclusão .....	6
2.3	Estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão .....	7
2.4	Os Pilares da Diversidade, Equidade e Inclusão.....	7
2.5	Os Compromissos para a Diversidade, Equidade e Inclusão .....	8
2.6	Mecanismos de Denúncia e Remediação .....	8
2.7	Comunicação e Reporte.....	8
	Controlo Documental.....	9
	Propriedades do Documento .....	9
	Controlo de versões .....	<b>Erro! Marcador não definido.</b>

# 1 DISPOSIÇÕES GERAIS

## 1.1 OBJECTIVO E ÂMBITO

O Banco Fomento Angola reconhece que a promoção de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) é um pilar estratégico para o progresso sustentável e o crescimento contínuo da instituição. O nosso compromisso com a DEI reflecte a nossa visão de ser uma organização que valoriza as diferenças, promove a igualdade de oportunidades e fomenta um ambiente de inclusão onde todos se sentem parte integrante e contribuem para o progresso colectivo.

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão enquadra-se na estratégia global do BFA, alinhando-se com as exigências regulatórias emergentes e com a necessidade de implementar práticas que promovam o desenvolvimento social, económico e humano em Angola. Além disso, integra-se com as metas de sustentabilidade e com as melhores práticas internacionais, reforçando o papel do Banco como agente de transformação no sector financeiro.

A presente Política aplica-se transversalmente a todo o Grupo BFA e partes interessadas. A sua implementação será suportada por acções concretas, ferramentas de acompanhamento e mecanismos de reporte, garantindo que os valores de diversidade, equidade e inclusão estejam enraizados nas operações do Banco e contribuam para a construção de um futuro mais justo e inclusivo.

## 1.2 ENQUADRAMENTO LEGAL, REGULAMENTAR E NORMATIVO

O presente documento endereça a seguinte Legislação, Regulamentação e Normas: Tabela 1— Referências, Legislação, Regulamentação e Normas endereçadas

NOME
Princípios de Sustentabilidade do Sistema Financeiro Angolano, Conselho de Supervisores do Sistema Financeiro (CSSF), Setembro 2023
Plano de Desenvolvimento Nacional 2023-2027
Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género 2013
Decreto presidencial - 222/13 de 24 de Dezembro
Lei das Acessibilidades – Lei 10/16 de 27 de Julho de 2016
África Agenda 2063, <i>African Union</i>
Agenda 2030 das Nações Unidas – Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, ONU
Estratégia de Longo Prazo – Angola 2050
Pacto Global das Nações Unidas
Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), 1969
Lei sobre a Liberdade de Religião e de Culto – Lei 16/19 de 14 de Maio

## NOME

Regulamento sobre a Reserva de Vagas e Procedimentos para a Contratação de Pessoas com Deficiência - Decreto – 12/16 de 15 de Janeiro

## 1.3 CONCEITOS E ABREVIATURAS

### 1.3.1 ABREVIATURAS

- **ESG:** Expressão inglesa, representa a sustentabilidade ambiental, social e de governança corporativa (*Environmental, Social, and Governance*)
- **ODS:** Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.
- **DEI:** Diversidade, Equidade e Inclusão – trata-se de conceito que engloba a valorização e promoção da diversidade em todas as suas formas, a garantia de equidade nas oportunidades e no tratamento das pessoas, e a criação de um ambiente inclusivo onde todos se sintam respeitados, valorizados e capacitados para contribuir para o sucesso colectivo.

### 1.3.2 CONCEITOS

- **Capital Humano:** Refere-se ao valor económico da experiência e das competências de um colaborador. O capital humano inclui activos como a educação, a formação, a inteligência, as competências, bem-estar e outros aspectos que os empregadores valorizam.
- **Partes Interessadas:** Consideram-se partes interessadas os Accionistas, membros dos Órgãos Sociais, Colaboradores, Clientes, Fornecedores, Entidades Reguladoras/Supervisão, Autoridades, público em geral na República de Angola e no exterior do país.
- **Transformação Sustentável:** Processo pelo qual as instituições têm de passar para se tornarem sustentáveis. O sucesso da transformação sustentável na Banca envolve a governação em torno dos riscos e oportunidades ESG, o modelo de negócio e a estratégia, a gestão dos riscos ESG, métricas e alvos e adaptação da tecnologia e infra-estruturas.

## 1.4 REVOGAÇÃO DE NORMATIVO

A presente Política revoga os seguintes normativos:

- Não aplicável

## 1.5 RESPONSABILIDADES

A Direcção de Capital Humano do BFA é responsável pela permanente actualização da presente Política.

A presente Política traduz-se nas seguintes responsabilidades dos intervenientes:

### 1.5.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

O Conselho de Administração é o responsável máximo pela estratégia de Sustentabilidade do BFA, desenvolvendo as suas responsabilidades de acordo com os termos definidos no seu regulamento interno. No âmbito da presente Política compete ao Conselho de Administração:

- Aprovar a presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e respectivas actualizações;
- Monitorizar os

### 1.5.2 COMISSÃO EXECUTIVA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CECA)

A Comissão Executiva do Conselho de Administração, nos termos do seu regulamento interno, é responsável pela gestão corrente do Banco. No âmbito da presente Política compete à CECA:

- Demonstrar o seu comprometimento com as temáticas de Diversidade, Equidade e Inclusão através do estabelecimento de objectivos, promovendo desta forma a adopção de uma cultura orientada ao cumprimento da estratégia de Sustentabilidade do BFA;
- Aprovar e implementar os recursos, autoridades e procedimentos necessários de forma a garantir a eficácia da presente Política;

### 1.5.3 COMISSÃO DE SUSTENTABILIDADE (CECA)

Compete à Comissão de Sustentabilidade do BFA, nos termos do seu regulamento interno, no âmbito da presente Política:

- Recomendar ao Conselho de Administração a adopção de políticas em linha com a estratégia global de diversidade equidade e inclusão do Banco e pronunciar-se sobre a adequação de políticas existentes;
- Aconselhar o Conselho de Administração sobre a estratégia transversal de diversidade equidade e inclusão

### 1.5.4 GABINETE DE SUSTENTABILIDADE

Compete ao Gabinete de Sustentabilidade, no âmbito da presente Política:

- Coordenar a implementação do Plano Estratégico de Sustentabilidade e promover o cumprimento das métricas para a monitorização da Jornada;
- Promover o desenvolvimento da Jornada de Diversidade Equidade e Inclusão pelas estruturas orgânicas intervenientes, em linha com o que está definido no Plano Estratégico de Sustentabilidade;
- Articular entre as áreas envolvidas e apoiar a implementação de iniciativas relacionadas com DEI;

### 1.5.5 DIRECÇÃO DE CAPITAL HUMANO

Compete a Direcção de Capital Humano, no âmbito da presente Política:

- Definir e implementar a Jornada de Diversidade, Equidade e Inclusão, em linha com o que está definido no Plano Estratégico de Sustentabilidade, incluindo o reporte das métricas necessárias para a monitorização da Jornada;
- Acompanhar e monitorizar o desenvolvimento da Política e do Plano de Diversidade Equidade e Inclusão;

- Assegurar a consciencialização interna, garantir o cumprimento das métricas e capacitar as equipas.

## **1.6 OMISSÕES**

Os casos de omissão de regulamentação deverão ser endereçados ao BFA à Direcção de Capital Humano previamente à adopção de quaisquer medidas.

## **1.7 NÃO CUMPRIMENTO**

Não Aplicável.

## **1.8 CONTACTOS**

Questões relacionadas com este documento devem ser endereçadas à Direcção de Capital Humano:  
[dch.gabinete.colaborador@bfa.ao](mailto:dch.gabinete.colaborador@bfa.ao)

## 2 CONTEÚDOS REGULAMENTADOS

### 2.1 ENQUADRAMENTO

No contexto da transformação sustentável que o Banco de Fomento Angola pretende alcançar, a Diversidade, Equidade e Inclusão assume um papel central enquanto motor de inovação, crescimento sustentável e criação de valor económico e social.

Angola é um país rico em diversidade cultural, social, económica e religiosa, o que reflecte o potencial das suas pessoas e comunidades. Reconhecendo este contexto, o BFA entende que a valorização da diversidade e a promoção de um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo são fundamentais para atrair, reter e desenvolver talentos, formar equipas de excelência e alcançar resultados impactantes para os nossos clientes e partes interessadas.

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (Política DEI) está assim alinhada com os objectivos estratégicos do BFA de integrar a sustentabilidade de forma transversal nas suas operações e no negócio, assegurando uma abordagem ESG robusta e transformadora.

Desta forma, o BFA pretende não só respeitar as normas e regulamentos aplicáveis, mas também ir além, estabelecendo práticas que inspiram confiança e geram impacto positivo, contribuindo para o desenvolvimento sustentável de Angola e para a construção de uma sociedade mais inclusiva.

A presente Política aplica-se transversalmente a todo o Grupo BFA e partes interessadas, servindo como um guia para os colaboradores em relação às suas responsabilidades sobre direitos humanos e práticas inclusivas no local de trabalho.

### 2.2 DEFINIÇÃO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A visão de diversidade, equidade e inclusão para o BFA é “Todos contam, todos pertencem.”. Um lugar onde todos têm a responsabilidade de acelerar o progresso e para impulsionar mudanças. Abaixo apresentamos a definição de DEI para o BFA:

#### Diversidade:

Conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. Refere-se à ampla variedade de diferenças humanas, sejam estas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, género, idade, classe social, deficiência, religião, nacionalidade e crenças políticas.

#### Equidade:

Garantia da universalização do acesso aos direitos fundamentais de forma imparcial. Implica reconhecer as desigualdades e agir em prol da justiça e da igualdade.

#### Inclusão:

Criação de um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com equidade e respeito, têm igual acesso a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização.

### 2.3 ESTRATÉGIA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

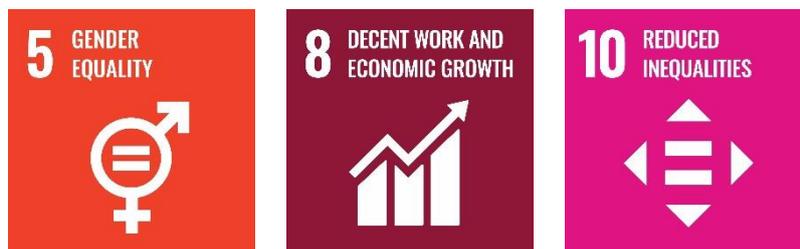
A estratégia de DEI do BFA é guiada pelos valores do BFA e pelas melhores práticas globais. Pretende-se a estratégia de DEI seja continuamente avaliada para garantir que a mesma permanece relevante para o BFA e para todas as partes interessadas.



**Figura 1 – Estratégia DEI**

De salientar também que, a presente Política reflecte o compromisso do BFA em alinhar as suas práticas com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), promovendo a igualdade de género, assegurando condições dignas de trabalho e reduzindo desigualdades.

A implementação desta política permite ao Banco criar um ambiente de trabalho inclusivo e valorizar a sua diversidade, contribuindo para o crescimento económico sustentável e reforçando o impacto positivo nas comunidades onde opera, em linha com os princípios dos ODS representados na figura 2.



**Figura 2 – ODS**

### 2.4 OS PILARES DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Os 4 (quatro) pilares da Estratégia DEI estão relacionados e devem ser trabalhados em conjunto. São eles:

- Impulsionar uma **cultura de inclusão**, onde cada indivíduo é valorizado e encontra o seu lugar
- Fomentar a **inovação e o crescimento** para melhor servir a nossa comunidade

- Formar equipas que **representem a singularidade** das comunidades com as quais nos conectamos
- Reestruturar processos e capacitar talentos para **promover oportunidades e resultados inclusivos**

Pretende-se fomentar uma cultura de pertença alinhada com uma estratégia de inclusão que reflecta as características locais e as prioridades globais nestas matérias. É também crucial integrar a DEI nas relações com as diferentes partes interessadas. Isto requer a adaptação das nossas ferramentas, recursos e mentalidades para atender às necessidades únicas dos indivíduos, para que todos tenham uma oportunidade justa e equitativa de participar e contribuir ao máximo do seu potencial.

## 2.5 OS COMPROMISSOS PARA A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

- **Recrutamento e Selecção:** procuramos basear as contratações no mérito, avaliando competências e experiências relevantes, independentemente de género, idade, raça, deficiência, estado-civil, religião ou quaisquer outras iniciativas protegidas por lei.
- **Garantir Processos Justos e Equitativos:** comprometemo-nos a tratar todos de forma justa e equitativa, desde o processo de contratação até a progressão na carreira, garantido que todos os colaboradores têm acesso aos mesmos recursos, oportunidades de desenvolvimento e condições para atingir o seu pleno potencial.
- **Progressão na Carreira:** pretendemos proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional através de formação contínua e experiências diversificadas.
- **Ambiente de Trabalho Flexível:** reconhecendo as diferentes etapas da vida dos colaboradores, procuramos implementar práticas de trabalho flexíveis para apoiar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.
- **Cultura Inclusiva:** comprometemo-nos a criar uma cultura de pertencimento, apoiando os colaboradores na construção de um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e propício à inovação
- **Prevenção de Discriminação e Assédio:** O BFA não tolera discriminação ou assédio em qualquer forma, seja presencial ou virtual.  
Exemplos incluem: (i) Uso de linguagem abusiva ou insultuosa; (ii) Assédio sexual, moral, psicológico ou perseguição; e (iii) Intimidação, *bullying* ou exclusão.

## 2.6 MECANISMOS DE DENÚNCIA E REMEDIAÇÃO

- Os colaboradores podem relatar violações por meio do Canal de Denúncias do BFA. Todas as queixas deverão ser investigadas de forma imparcial e com o máximo de confidencialidade, assegurando que não haja retaliação contra quem denuncie de boa-fé.

## 2.7 COMUNICAÇÃO E REPORTE

A Política DEI está acessível aos colaboradores na Intranet Corporativa e a Clientes e outros Stakeholders no *website* do Banco ([www.bfa.ao](http://www.bfa.ao)). Adicionalmente, o BFA avalia e monitoriza a implementação da Política e dos indicadores nesta matéria, reportando periodicamente o seu desempenho.

## CONTROLO DOCUMENTAL

### PROPRIEDADES DO DOCUMENTO

Tabela 2— Propriedades do Documento

PROPRIEDADES DO DOCUMENTO					
<b>Nome</b>	Política de Diversidade Equidade e Inclusão				
<b>Tipo</b>	Política	<b>Classificação</b>	PÚBLICO		
<b>Versão</b>	1/2025	<b>Referência Catálogo</b>	POL/DCH/2025/001/V01	<b>Referência SG</b>	2025-44-BFA CA
<b>Data de Aprovação</b>	21/04/2025	<b>Aprovador</b>	Conselho de Administração (CA)		
<b>Data de Publicação</b>	23/04/2025	<b>Data de entrada em vigor</b>	23/04/2025		
<b>Audiência</b>	Público				
<b>Disponibilização</b>	Este documento encontra-se actualizado, em formato electrónico, na intranet do BFA e Site Público.				
<b>Principais alterações</b>	Primeira publicação				