

## FAMICORD AG CAPITAL GROUP

### POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE e INCLUSÃO

#### OBJETIVO

O objetivo desta Política é fomentar uma cultura empresarial orientada para superar todas as formas de discriminação e preconceito, tornando o local de trabalho um ambiente equitativo e inclusivo, onde cada dimensão de diversidade possa encontrar espaço e gerar valor. Um ambiente onde todos se sintam livres para ser quem são, expressar-se e contribuir à sua própria maneira, no máximo das suas capacidades.

#### 1. INTRODUÇÃO

A Diversidade, a Equidade e a Inclusão, juntamente com o respeito pelos direitos humanos, são elementos fundamentais da cultura corporativa do FamiCord AG Capital Group, bem como pilares do nosso sistema de valores. Equipas diversas, equitativas e inclusivas são mais criativas e inovadoras, pois os membros inspiram-se mutuamente a pensar e agir de novas formas, e a equidade garante que todos tenham acesso justo a recursos e oportunidades, permitindo que alcancem todo o seu potencial.

Em todas as empresas do Grupo, queremos dar às pessoas a oportunidade de ser a melhor versão de si mesmas e de desbloquear todo o seu potencial. Todos devem sentir-se livres para ser quem são, expressar-se e dar o seu melhor. Para que isso seja possível, comprometemo-nos a promover o valor de cada indivíduo e a criar um ambiente de trabalho que seja respeitoso, colaborativo e inclusivo.

Um ambiente que respeite a dignidade e a diversidade de todas as pessoas.

Reconhecemos a importância de proteger e promover os direitos humanos em todas as empresas do nosso Grupo.

Estamos comprometidos a garantir que não haja qualquer forma de discriminação no local de trabalho, seja com base em género, idade, origem étnica/racial, orientação sexual, identidade de género, capacidade física e neurodiversidade, nacionalidade, origem cultural, religião, estado familiar ou condição socioeconómica.

A nossa gestão é responsável por dar o exemplo e promover a diversidade, a equidade e a inclusão em toda a organização. Espera-se que criem condições para a diversidade, estabeleçam equidade nos sistemas e processos, desenvolvam um ambiente inclusivo, enfrentem quaisquer comportamentos discriminatórios ilegais e assegurem que as iniciativas de diversidade, equidade e inclusão sejam integradas em todos os aspetos do nosso negócio.

Esta Política inspira-se nos principais padrões e orientações de direitos humanos, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e as normas de trabalho digno descritas nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

***Comprometemo-nos a reconhecer o valor de cada indivíduo e a cultivar um local de trabalho que priorize o respeito, a colaboração e a inclusão.***

## 2. ÂMBITO

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) abrange todos os funcionários do FamiCord AG Capital Group e define os princípios e obrigações através dos quais o Grupo promoverá a DEI em toda a organização.

## 3. DEFINIÇÕES

**Diversidade** – refere-se aos diferentes traços e características que tornam cada indivíduo único. Inclui género, idade, origem étnica/racial, orientação sexual, identidade de género, capacidade física e neurodiversidade, nacionalidade, origem cultural, religião, estado familiar ou condição socioeconómica.

**Equidade** – trata-se de agir de forma justa e imparcial, adaptando e alterando processos, sistemas e ambientes de acordo com as necessidades únicas de cada indivíduo, removendo barreiras e tornando possível que todos alcancem os seus objetivos pessoais e expressem todo o seu potencial.

**Inclusão** – consiste em fomentar um ambiente de trabalho em que todos se sintam bem-vindos, respeitados, apoiados e valorizados pelas suas características únicas e talentos diversos. Visa desenvolver métodos de trabalho colaborativos e praticar constantemente comportamentos inclusivos que encorajem as pessoas a trazerem o seu “verdadeiro eu” para o trabalho.

**FamiCord AG Capital Group** (neste documento também “Capital Group” ou “Grupo”) – refere-se à empresa-mãe FamiCord AG e ao conjunto de entidades legais sob o mesmo controlo, direto ou indireto, da FamiCord AG.

**Funcionário** – significa qualquer indivíduo contratado pelo Grupo para trabalhar, independentemente do vínculo contratual ou forma de prestação de serviço. Isto inclui pessoas empregadas diretamente ou através de um representante, em regime permanente, temporário, a tempo inteiro ou a tempo parcial, bem como diretores, contratados, estagiários, aprendizes, internos, trabalhadores independentes, consultores e membros do Conselho de Administração.

**Local de trabalho** – refere-se a qualquer ambiente físico, remoto ou virtual onde os Funcionários desempenham as suas funções, interagem ou participam em atividades relacionadas com o seu trabalho dentro do Grupo. Inclui, mas não se limita a escritórios, filiais, instalações e outros locais relacionados com a atividade profissional. Inclui também viagens de negócios, reuniões, formações e eventos associados às operações do Grupo, independentemente da localização geográfica ou jurisdição legal.

**Terceira parte** – significa qualquer indivíduo ou entidade não empregada pelo Grupo, incluindo, mas não se limitando a, fornecedores, clientes, consultores, parceiros, acionistas e outras partes externas, que interajam com os Funcionários do Grupo no Local de trabalho.

**Discriminação** – significa tratar um indivíduo ou grupo de forma diferente ou menos favorável com base em características não relacionadas com o mérito ou com os requisitos inerentes à função, ou deixar de abordar barreiras sistémicas que impeçam o acesso equitativo às oportunidades. Tais características são normalmente definidas nas leis nacionais e internacionais e incluem, mas não se limitam a género, idade, origem étnica ou racial, orientação sexual, identidade de género, capacidade física, neurodiversidade, nacionalidade, origem cultural, religião, estado familiar, gravidez e maternidade e condição socioeconómica.

Exemplos de atividades relacionadas com o trabalho onde a discriminação pode ocorrer incluem, mas não se limitam a recrutamento, remuneração, promoção, avaliações de desempenho, acesso a formação e desenvolvimento, saúde e segurança no trabalho e outras decisões relacionadas com o emprego.

**Assédio** – define-se como qualquer conduta verbal, física ou não verbal indesejada, de natureza moral, sexual ou outra, que pretenda ou tenha o efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para essa pessoa.

Exemplos de assédio incluem imitações depreciativas de uma pessoa, avanços sexuais ou comentários inapropriados, troça dos efeitos de uma deficiência, comentários desrespeitosos ou depreciativos, gestos ou imagens racistas, ofensivas ou rebaixantes, o uso de linguagem homofóbica, transfóbica ou bifóbica, ridicularização da religião ou crenças de alguém, e a partilha ou exibição de material ofensivo em espaços físicos ou digitais.

**Bullying** – significa qualquer comportamento indesejado, por parte de um indivíduo ou grupo, que seja ofensivo, intimidatório, malicioso ou insultuoso. Inclui também o abuso ou uso indevido de poder que prejudique, humilhe ou cause danos físicos ou emocionais a outra pessoa.

Exemplos de bullying no Local de trabalho incluem, mas não se limitam a críticas constantes e infundadas ao trabalho de alguém, difusão de boatos maliciosos, menosprezo repetido de alguém durante reuniões, atribuir intencionalmente uma carga de trabalho excessivamente pesada, ou publicar comentários ou fotos humilhantes, ofensivas ou ameaçadoras em redes sociais ou outras plataformas digitais.

#### 4. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Esta Política baseia-se nos seguintes princípios fundamentais, que se aplicam a todos os processos e procedimentos no seio do Grupo.

Estes princípios são particularmente relevantes para os processos de Recursos Humanos, incluindo, mas não se limitando a, recrutamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho e progressão, perspectivas de promoção, planeamento de sucessão, remuneração, proteção parental, oportunidades de formação, saúde e segurança ocupacionais, horários de trabalho e períodos de descanso.

##### **Respeitar a Diversidade**

O Grupo compromete-se a ter tolerância zero em relação a qualquer forma de Discriminação.

O Grupo está empenhado em assegurar igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os indivíduos, respeitando as leis nacionais e internacionais aplicáveis, incluindo eventuais exceções legais permitidas por essas regulamentações.

##### **Tolerância zero em relação a qualquer forma de Assédio, bullying, perseguição, ofensa e comportamento inadequado.**

O Grupo compromete-se com uma política de tolerância zero no que diz respeito a todas as formas de assédio, bullying, violência, ameaças, discriminação, abuso de autoridade e aproveitamento de situações de crise. Isto inclui bullying, conduta maliciosa e outros comportamentos que prejudiquem a dignidade ou criem um ambiente hostil ou ofensivo.

O Grupo está empenhado em prevenir tais comportamentos através de educação, sensibilização e mecanismos de denúncia, assegurando que quaisquer incidentes sejam tratados de forma célere, justa e com total respeito pela confidencialidade.

##### **Valorizar as Diferenças**

Reconhecer e abraçar o valor da Diversidade, promovendo um ambiente em que todos se sintam seguros, incluídos e capacitados para contribuir com as suas perspetivas e ideias únicas.

O Grupo esforça-se constantemente por construir uma cultura de colaboração, respeito e abertura, incentivando a livre expressão de ideias, especialmente as que sejam invulgares, criativas ou inovadoras. Reconhecemos que nem todas as ideias ou pontos de vista serão sempre válidos, mas o diálogo aberto e a discussão de perspetivas diferentes são essenciais para o crescimento e a inovação.

##### **Assegurar e promover tratamento justo e igualdade de oportunidades**

**Dúvida? Questões? Contacta o [compliance@famicord.com](mailto:compliance@famicord.com)**

O Grupo é um empregador que oferece igualdade de oportunidades, comprometendo-se a garantir que todas as decisões relacionadas com o emprego — incluindo recrutamento, desenvolvimento, promoção e remuneração — sejam tomadas de forma justa e sem discriminação ou preconceito. Todos os Funcionários, independentemente de características e traços pessoais, devem ser tratados de forma justa e ter acesso igual às oportunidades.

O sucesso é um esforço coletivo — todos devem contribuir no máximo das suas capacidades e assumir responsabilidades para alcançar objetivos partilhados, em benefício de todo o Grupo.

### **Promover a consciencialização sobre vieses inconscientes**

Promover meios de identificação e redução de preconceitos inconscientes contra um ou mais grupos de pessoas ou indivíduos no Local de trabalho.

***Reconhecemos e adotamos o valor da Diversidade, da Equidade e da Inclusão, e esforçamo-nos constantemente para criar uma cultura segura, justa e inclusiva.***

## **5. DIRETRIZES DA POLÍTICA**

### **Estratégia DE&I**

A nossa abordagem global à Diversidade, Equidade e; Inclusão é moldada por perspetivas internas e externas, informada por referências globais e enriquecida por um feedback constante dos nossos Funcionários.

A estratégia assenta em três pilares interligados, que funcionam em conjunto para criar um impacto significativo.

### **Na FamiCord AG Capital Group, nós:**

1. Cultivamos um ambiente inclusivo que capacite os Funcionários a expressar o seu “eu autêntico” e permita às equipas alcançar todo o seu potencial criativo;
2. Construímos uma cultura de trabalho em que a Diversidade está perfeitamente integrada nas práticas quotidianas e na tomada de decisões;
3. Exploramos continuamente abordagens inovadoras de envolvimento e de impacto positivo na comunidade em geral.

O nosso objetivo é adotar a Diversidade e promover uma cultura Inclusiva através da implementação de um modelo de inclusão adaptável, que reconheça e respeite as especificidades locais e as prioridades nacionais.

O **Modelo de Inclusão do Grupo** inclui cinco componentes essenciais que, em conjunto, formam uma estrutura abrangente para fomentar a inclusão e apoiar a jornada dos Funcionários:

1. **Cultura Organizacional** – Moldar um ambiente em que a inclusão e a diversidade sejam parte integrante dos valores e ações do dia-a-dia;
2. **Consciência e Competências Individuais em DEI** – Capacitar os Funcionários com o conhecimento e as competências necessárias para abraçar a diversidade e fomentar a inclusão;
3. **Inteligência Emocional** – Cultivar empatia e autoconsciência para construir relações mais fortes e inclusivas;
4. **Liderança Inclusiva** – Fornecer aos líderes as ferramentas para defender a inclusão e adotar comportamentos que inspirem equipas diversas;
5. **Sistemas de Suporte** – Implementar políticas, processos e ferramentas que assegurem oportunidades iguais e permitam a inclusão em todos os níveis.

Reconhecemos que a discriminação pode manifestar-se em vários aspetos do Local de trabalho. Através da nossa Estratégia DEI e, de forma mais específica, do nosso Modelo de Inclusão, comprometemo-nos a enfrentar este risco de forma proativa.

O nosso objetivo é garantir que a Diversidade e a Inclusão estejam firmemente integradas nas nossas operações e presentes em cada etapa da experiência profissional do Funcionário no Grupo: desde o recrutamento e a remuneração até aos horários de trabalho, políticas de licença, maternidade, segurança no emprego, atribuição de tarefas, formação, avaliações de desempenho, progressão de carreira, revisões salariais e até mesmo a cessação do contrato de trabalho.

## Visão DEI

No Grupo, celebramos a diversidade e fomentamos uma cultura inclusiva onde todos se sintam capacitados a contribuir. Valorizamos as diferentes origens e perspetivas dos nossos colaboradores, garantindo que todas as vozes razoáveis sejam ouvidas, todas as opiniões pertinentes sejam partilhadas e cada indivíduo assuma a responsabilidade pelo nosso crescimento coletivo.

Acreditamos firmemente que a colaboração entre pessoas com experiências e pontos de vista diversos impulsiona a inovação e produz resultados excecionais. Juntos, somos mais fortes.

Um local de trabalho que adota a diversidade e a inclusão beneficia não só as nossas pessoas, mas também o nosso negócio. Fortalece a nossa posição como uma organização orientada por propósitos, merecedora de confiança e empregadora de eleição, onde todos podem ter um impacto significativo e prosperar.

## *A tua unicidade, a nossa força*

## Responsabilidades dos Funcionários

A Diversidade, a Equidade e a Inclusão são responsabilidades coletivas de todos na organização.

Todos os Funcionários devem respeitar os princípios de dignidade e respeito em todas as interações, seja no trabalho, em eventos relacionados com o trabalho (dentro ou fora das instalações) ou em quaisquer atividades patrocinadas pelas empresas do Grupo.

Especificamente, cada Funcionário é responsável por:

1. Respeitar a dignidade e valorizar a diversidade de todas as pessoas;
2. Contribuir para um ambiente inclusivo, livre de Discriminação, Assédio e Bullying;
3. Aumentar ativamente a consciência sobre vieses inconscientes e tomar medidas para minimizar o seu impacto no Local de trabalho.

Os Funcionários que adotem condutas ou comportamentos inapropriados podem enfrentar medidas disciplinares, conforme descrito no ponto 8, “Consequências”.

Se um Funcionário sentir que foi alvo de qualquer forma de discriminação, é encorajado a procurar apoio, conforme descrito no ponto “Comunicação de Conduta Inadequada”.

## Responsabilidades de Liderança

Todos os líderes são responsáveis por identificar e minimizar barreiras à equidade. Entre as suas responsabilidades, incluem-se (mas não se limitam a):

1. Criar um ambiente de trabalho inclusivo e seguro que apoie a DEI e que esteja livre de Discriminação, Assédio e Bullying;

2. Servir de modelo de comportamentos inclusivos e respeitosos, valorizando todas as perspetivas e ouvindo pontos de vista diversos;
3. Cultivar uma cultura que inspire respeito por todos os Funcionários e quaisquer outras partes interessadas no ambiente de trabalho;
4. Garantir que todos os Funcionários colaborem, se expressem, respeitem uns aos outros e ouçam ativamente opiniões diversas;
5. Lidar de forma adequada com qualquer outro comportamento que não seja consistente com esta Política ou outras Políticas/Procedimentos do Grupo, ou com as leis aplicáveis relacionadas com igualdade de oportunidades, diversidade ou inclusão;
6. Tomar medidas proativas para garantir que os sistemas e processos sejam equitativos, abordando necessidades individuais e eliminando barreiras ao sucesso.

## 6. DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E BULLYING

O FamiCord AG Capital Group está empenhado em garantir tratamento justo e igualdade de oportunidades no emprego.

Todas as decisões de emprego baseiam-se no mérito, nas qualificações, nas competências, no desempenho e nos resultados obtidos. Proibimos estritamente a discriminação contra qualquer Funcionário ou candidato a emprego com base em características pessoais não relacionadas com o trabalho, incluindo, mas não se limitando a, género, orientação sexual, identidade ou expressão de género, origem nacional, idade, capacidade física ou mental, raça, etnia, convicções políticas ou filiação religiosa.

Esperamos que todos os Funcionários se comportem de forma profissional e inclusiva em todos os momentos. A nossa política de tolerância zero aplica-se a qualquer forma de Discriminação, Assédio ou Bullying no Local de trabalho.

Esta Política estende-se também às interações com Terceiros que se envolvam com os Funcionários do Grupo ou que trabalhem em nome de qualquer empresa do Grupo.

***Mantemos uma política de tolerância zero em relação a qualquer forma de Discriminação, Assédio ou Bullying no Local de trabalho.***

## 7. COMUNICAÇÃO DE CONDUTA INADEQUADA

O Grupo promove uma política de “porta aberta”, encorajando fortemente a comunicação interna.

Assim, sempre que um Funcionário acreditar que houve qualquer violação desta Política, pode reportar o facto com total transparência ao seu supervisor direto ou, em alternativa, à pessoa designada que integra a Equipa Internacional de Compliance do FamiCord AG Capital Group no respetivo país ou ao Departamento local de Recursos Humanos.

No entanto, o FamiCord AG Group reconhece que pode ser difícil abordar determinadas questões. Para facilitar a comunicação transparente, o Grupo disponibiliza vários canais de comunicação, acessíveis tanto a Funcionários como a partes externas (por exemplo, clientes, colaboradores, agentes, parceiros comerciais, fornecedores, acionistas, etc.). Em determinadas subsidiárias do Grupo, quando exigido por lei, os denunciadores podem optar por revelar a sua identidade ou permanecer anónimos.

Relatórios feitos de boa-fé, mesmo que posteriormente se revelem infundados, não estarão sujeitos a medidas disciplinares. Do mesmo modo, qualquer informação ou relatório falsos, apresentados de forma intencional, serão considerados como uma violação desta Política, aplicando-se as sanções disciplinares adequadas.

### Como apresentar um relatório – Canais de comunicação

**Dúvida? Questões? Contacta o [compliance@famicord.com](mailto:compliance@famicord.com)**

1. Portal de Denúncias online
2. Email: [compliance@famicord.com](mailto:compliance@famicord.com) // [denuncias@crioestaminal.pt](mailto:denuncias@crioestaminal.pt)
3. Correio postal:

Polski Bank Komórek Macierzystych  
sp. z o.o.  
Dobrosława Waleczek-Gaudnik -  
Leader Compliance Expertise Centre  
Al. Jana Pawła II  
2900-867 Warsaw  
POLÓNIA

Crioestaminal-Denúncias,  
Alexandra Mendes (Equipa  
Internacional de Compliance)  
Biocant park lote 02, Nucleo 04,  
3030-029 Cantanhede,  
PORTUGAL

### Proibição de retaliação

O FamiCord AG Group proíbe estritamente quaisquer ameaças ou retaliações contra qualquer indivíduo que reporte uma conduta que, de forma razoável, se acredite violar esta Política, ou que, de boa-fé, forneça informações no âmbito de um relatório ou investigação sobre qualquer conduta dessa natureza. Qualquer indivíduo que pratique ou tente praticar retaliação contra alguém envolvido numa investigação relacionada com a violação desta Política, incluindo pressionar ou ameaçar o denunciante, estará sujeito a medidas disciplinares, conforme descrito no ponto 8 “Consequências”.

## 8. CONSEQUÊNCIAS

Qualquer Funcionário que viole esta Política ao praticar Discriminação, Assédio, Bullying ou qualquer outro comportamento proibido, enfrentará medidas disciplinares adequadas, podendo incluir o despedimento, em conformidade com a legislação local aplicável à entidade do Grupo em questão, bem como a legislação internacional relevante, quando aplicável.

Além disso, violações das disposições relativas à Discriminação, Assédio, violência, ameaças, abuso de autoridade ou qualquer conduta semelhante por parte de um Terceiro podem constituir uma violação grave das obrigações contratuais. Tais violações podem resultar na cessação do relacionamento contratual e, quando permitido por lei, numa eventual reclamação de indemnização por parte do Grupo.

***O presente documento foi traduzido e adaptado para a Crioestaminal a partir do original em inglês aprovado, em 28 de março de 2025, pelo Conselho de Administração do Grupo FamiCord.***