



GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL)
RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES
PAGAS A MULHERES E HOMENS
2021

31 DE JANEIRO DE 2022

ÍNDICE

1. Sumário Executivo	3
2. Enquadramento	4
3. Metodologia	4
4. Situação na CGD - Perímetro Doméstico	5
3.1. Caraterização da População	5
3.2. Evolução das Remunerações	7
3.3. Conselho de Administração e Comissão Executiva	9
5. Situação da Caixa Geral de Depósitos, S.A.	10
4.1. Caraterização da População	10
4.2. Evolução das Remunerações	12
6. Situação na Caixa Banco de Investimento, S.A.	14
5.1. Caraterização da População	14
5.2. Evolução das Remunerações	16
7. Situação na Caixa Capital - Sociedade de Capital de Risco, S.A.	18
6.1. Caraterização da População	18
6.2. Evolução das Remunerações	20
8. Situação na Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A.	22
7.1. Caraterização da População	22
7.2. Evolução das Remunerações	24
9. Situação na CGD Pensões – Sociedade Gestora de Fundo de Pensões, S.A.	26
8.1. Caraterização da População	26
8.2. Evolução das Remunerações	28
10. Situação na Caixa Serviços Partilhados, ACE	30
9.1. Caraterização da População	30
9.2. Evolução das Remunerações	32
11. Situação na Caixa Imobiliário, S.A.	34
10.1. Caraterização da População	34
10.2. Evolução das Remunerações	36
12. Conclusão	38
13. Publicação	38

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

A proporção de mulheres no Grupo Caixa Geral de Depósitos (CGD) é de cerca de 61%, estando a maior percentagem concentrada na faixa etária dos 30 aos 50 anos de idade, que representa 66% da totalidade dos colaboradores da CGD.

A remuneração média anual por género, tendo presente a banda funcional, tem apresentado uma tendência de convergência, sendo de realçar um *gap* não significativo nas bandas funcionais de “Quadros Técnicos” e “Operacional e Apoio”. De salientar o aumento médio global das remunerações, sendo a remuneração anual média na CGD de €36.607,00 em 2021.

Em 31 de dezembro de 2021, o Conselho de Administração da Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #17 membros, dos quais 35,3% Mulheres. Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou +10,3 p.p.. De salientar que a Caixa Geral de Depósitos, S.A. na sua composição do Conselho de Administração tem das percentagens mais elevadas da banca e das empresas de grande dimensão a operar em Portugal do género sub-representado. Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens, constata-se que existe uma paridade nos Administradores Executivos e nos Administradores Não Executivos.

A CGD tem vindo a trabalhar o tema da igualdade do género tendo para o efeito publicado o “Plano para a igualdade do género no Grupo CGD”, delineando um conjunto de ações visando atenuar as diferenças e a promoção de iniciativas conducentes à eliminação progressiva das desigualdades salariais entre mulheres e homens. Este plano tem nas suas iniciativas ações específicas visando aumentar a percentagem de mulheres em funções de gestão e contribuir para uma maior equidade salarial entre géneros.

A CGD valoriza o progresso obtido nesta área e reconhece que o equilíbrio da presença de mulheres e homens em toda a estrutura da empresa representa uma evolução significativa para a sua atividade e um importante contributo para o cumprimento de compromissos assumidos pela Instituição, designadamente de respeito pelos Direitos Humanos e prossecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



2. ENQUADRAMENTO

Visando a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e da eliminação progressiva das desigualdades salariais entre mulheres e homens, a Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, veio intensificar medidas específicas tendentes a alcançar a efetiva paridade de género. Neste âmbito, as entidades do Setor Público Empresarial ficaram obrigadas a elaborar, de três em três anos, um relatório caracterizador das diferenças salariais associadas às remunerações pagas aos seus colaboradores.

Dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, o presente relatório tem como objetivo diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias nas entidades do Grupo Caixa Geral de Depósitos em Portugal (Grupo CGD).

Anota-se que, para efeitos deste Relatório foi considerada a informação datada de 31 de dezembro de 2021.

3. METODOLOGIA

A apresentação dos resultados do diagnóstico é concretizada pela caracterização da situação de mulheres e homens no universo empresarial abrangido.

A política e a gestão de recursos humanos das empresas do Grupo CGD com sede Portugal encontra-se centralizada na Caixa Geral de Depósitos, S.A., pelo que o Relatório sobre Remunerações Pagas a Homens e Mulheres reporta-se a todas as empresas do Grupo CGD com sede em Portugal, também designado perímetro doméstico, com detalhe por empresa.

O Grupo Caixa Geral de Depósitos integra as seguintes entidades sedeadas em Portugal:

- Caixa Geral de Depósitos, S.A.
- Caixa Banco de Investimento, S.A.
- Caixa Capital - Sociedade de Capital de Risco, S.A.
- Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A.
- CGD Pensões – Sociedade Gestora do Fundos de Pensões, S.A.
- Caixa Serviços Partilhados, ACE
- Caixa Imobiliário, S.A.
- Caixa - Participações, SGPS, S.A. (sem colaboradores com contrato direto com a entidade no período de análise)
- Caixa Leasing & Factoring - Sociedade Financeira de Crédito, S.A. (integrada na CGD em janeiro de 2021. Para efeitos de comparabilidade considerou-se como parte integrante da Caixa Geral de Depósitos, S.A.).

Os colaboradores foram considerados de acordo com a entidade patronal com a qual mantêm um contrato de trabalho.

As diferenças salariais entre homens e mulheres são analisadas relativamente às médias anuais ponderadas das remunerações, que incluem remunerações fixas, variáveis e subsídio de refeição. As remunerações totais de 2021 não incluem a atualização da tabela salarial para 2021 a ser processada em fevereiro de 2022, com efeitos a 1 de janeiro de 2021.

No Relatório são igualmente analisadas variáveis relativas à idade, grupos funcionais e habilitações literárias.

É apresentada uma análise sobre o Conselho de Administração e a Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos, S.A., não replicada para as restantes empresas considerando que parte dos seus membros são remunerados pelo exercício de outras funções no Grupo e ou acumulam funções em mais do que uma empresa do Grupo.

4. SITUAÇÃO NA CGD – PERÍMETRO DOMÉSTICO

4.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2021, o Grupo Caixa Geral de Depósitos totalizava #6.816 colaboradores, dos quais 60,9% são Mulheres (#4.152). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou +0,6 p.p..

Género	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	4.152	60,9%	4.255	60,3%	0,6
Homens	2.664	39,1%	2.802	39,7%	-0,6
Total	6.816		7.057		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) e no qual as Mulheres representam 65,8% dos colaboradores. No entanto, a maior variação verifica-se no grupo [>50] anos, +1,9 p.p. face a dezembro de 2020, onde as Mulheres representam 52,9% dos colaboradores. A média das idades em 2021 é de 45,40 (Mulheres de 44,85; Homens de 46,25).

Grupo Etário	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	142	56,3%	110	43,7%	252	113	55,1%	92	44,9%	205	1,2
>30-50	2.741	65,8%	1.426	34,2%	4.167	2.966	65,2%	1.582	34,8%	4.548	0,6
>50	1.269	52,9%	1.128	47,1%	2.397	1.176	51,0%	1.128	49,0%	2.304	1,9
Total	4.152	60,9%	2.664	39,1%	6.816	4.255	60,3%	2.802	39,7%	7.057	-



• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2021 a verifica-se um aumento do número de Mulheres nas funções de Gestão e nas funções Operacional e de Apoio, +0,6 p.p. e +2,1 p.p. respetivamente, enquanto nas funções Técnicas a distribuição mantém-se estável, em comparação com o ano anterior.

Banda Funcional	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	766	51,0%	737	49,0%	1.503	752	50,4%	740	49,6%	1.492	0,6
Quadros Técnicos	1.812	60,8%	1.170	39,2%	2.982	1.814	60,8%	1.169	39,2%	2.983	0,0
Operacional e Apoio	1.574	67,5%	757	32,5%	2.331	1.689	65,4%	893	34,6%	2.582	2,1
Total	4.152	60,9%	2.664	39,1%	6.816	4.255	60,3%	2.802	39,7%	7.057	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, o Grupo CGD em Portugal a 31 de dezembro de 2021 contava com #4.820 colaboradores com formação académica superior, dos quais 63,9% são Mulheres (#3.080). Em termos comparativos com o ano anterior, importa salientar o aumento de +0,4p.p. no número de Mulheres com formação académica ao nível dos Mestrados e Doutoramentos.

Habilitações Literárias	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	232	54,7%	192	45,3%	424	203	54,3%	171	45,7%	374	0,4
Bacharelato e Licenciatura	2.848	64,8%	1.548	35,2%	4.396	2.847	64,8%	1.547	35,2%	4.394	0,0
Ensino Secundário	1.072	53,7%	924	46,3%	1.996	1.205	52,6%	1.084	47,4%	2.289	1,1
Total	4.152	60,9%	2.664	39,1%	6.816	4.255	60,3%	2.802	39,7%	7.057	-
Ensino Superior Total	3.080	63,9%	1.740	36,1%	4.820	3.050	64,0%	1.718	36,0%	4.768	-

4.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na CGD aumentou +1.175€/Colaborador, evoluindo de 35.432€ para 36.607€ entre 2020 e 2021, sendo que as Mulheres recebem, anualmente, uma remuneração média de 34.081€ e os Homens, 40.544€. Esta variação decorre fundamentalmente da componente variável da remuneração, considerada neste relatório para efeitos comparativos.

Em termos globais, o Rácio H/M é de 1,19x em 2021, mantendo o valor de 2020.

(Valores em Euros)

Género	2021	2020	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	34.081	32.956	1.125	3,41%
Homens	40.544	39.193	1.351	3,45%
Remuneração Média Total	36.607	35.432	1.175	-
GAP H-M	6.463	6.237	-	-
Rácio H/M	1,19	1,19	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens, constata-se que existe uma paridade no grupo dos [<30]. Quando comparado com o período homólogo, regista-se uma ligeira melhoria do Rácio H/M no grupo dos >[30-50] de -0,01p.p. favorável às Mulheres.

Grupo Etário	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
<30	21.126	21.084	21.108	-42	1,00	22.317	21.268	21.846	-1.049	0,95	0,05
>30-50	32.110	36.296	33.542	4.186	1,13	31.129	35.600	32.684	4.471	1,14	-0,01
>50	39.788	47.811	43.563	8.023	1,20	38.584	45.684	42.062	7.100	1,18	0,02
Remuneração Média Total	34.081	40.544	36.607	6.463	-	32.956	39.193	35.432	6.237	-	-



• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, genericamente, os Homens auferem uma remuneração média anual superior à das Mulheres. Todavia, verifica-se uma melhoria no Rácio H/M nas funções de Gestão (-0,01p.p) e funções Operacionais e de Apoio (-0,01p.p), favorável às Mulheres, em comparação com 2020.

Banda Funcional	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Gestão	49.148	59.770	54.357	10.622	1,22	47.325	58.378	52.807	11.053	1,23	-0,01
Quadros Técnicos	34.535	37.163	35.566	2.628	1,08	33.887	36.680	34.982	2.792	1,08	0,00
Operacional e Apoio	26.225	27.050	26.493	825	1,03	25.557	26.584	25.912	1.027	1,04	-0,01
Remuneração Média Total	34.081	40.544	36.607	6.463	-	32.956	39.193	35.432	6.237	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores por habilitações literárias verifica-se que, genericamente, as remunerações dos Homens são superiores, mantendo-se a tendência verificada no ano anterior.

Habilitações Literárias	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Mestrado e Doutoramento	31.972	46.643	38.615	14.672	1,46	32.145	46.976	38.926	14.831	1,46	0,00
Bacharelato e Licenciatura	34.509	41.905	37.114	7.395	1,21	33.120	40.236	35.626	7.116	1,21	0,00
Ensino Secundário	33.398	36.996	35.064	3.598	1,11	32.703	36.476	34.489	3.773	1,12	-0,01
Remuneração Média Total	34.081	40.544	36.607	6.463	-	32.956	39.193	35.432	6.237	-	-

4.3. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COMISSÃO EXECUTIVA

• Representatividade por género

Em 31 de dezembro de 2021, o Conselho de Administração da Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #17 membros, dos quais 35,3% são Mulheres (#6). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou +10,3 p.p.. De salientar que a CGD na sua composição do Conselho de Administração tem das percentagens mais elevadas da banca e das empresas de grande dimensão a operar em Portugal do género sub-representado (mulheres).

Conselho de Administração	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	6	35,3%	4	25,0%	10,3
Homens	11	64,7%	12	75,0%	-10,3
Total	17		16		-

Em 31 de dezembro de 2021, a Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #8 membros, dos quais 37,5% são Mulheres (#3). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino triplicou, variando +25,0 p.p..

Comissão Executiva	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	3	37,5%	1	12,5%	25,0
Homens	5	62,5%	7	87,5%	-25,0
Total	8		8		-

• Remuneração Média Anual por género do Conselho de Administração

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens, constata-se que existe uma paridade nos Administradores Executivos e nos Administradores Não Executivos. Nas restantes funções, não existe representatividade do género feminino.

No período em análise não foi atribuída remuneração variável aos membros da Comissão Executiva.

Comissão Executiva	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Administrador Executivo	326.000	326.000	326.000	0	1,00	326.000	326.000	326.000	0	1,00	0,00
Administrador Não Executivo	98.000	98.000	98.000	0	1,00	98.000	98.000	98.000	0	1,00	0,00
Presidente C. Administração	-	326.000	326.000	326.000	-	-	-	-	-	-	-
Presidente Comissão Executiva	-	423.000	423.000	423.000	-	-	423.000	423.000	423.000	-	-
Presidente Comissão Auditoria	-	119.000	119.000	119.000	-	-	-	-	-	-	-
Remuneração Média Total	212.000	233.091	225.647	21.091		155.000	230.917	211.937	75.917	-	-



5. SITUAÇÃO DA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.

Como nota introdutória, importa referir que para efeitos de comparabilidade, para 31 de dezembro de 2020 foram agregados os valores da Caixa Leasing e Factoring – Sociedade Financeira de Crédito, S.A. e da Caixa Geral de Depósitos, S.A., pese embora esta fusão só ter sido concretizada a 1 de janeiro de 2021.

5.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2021, a Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #6.350 colaboradores, dos quais 62,0% são Mulheres (#3.939). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou +0,6 p.p..

Género	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	3.939	62,0%	4.036	61,4%	0,6
Homens	2.411	38,0%	2.540	38,6%	-0,6
Total	6.350		6.576		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) e no qual as Mulheres representam 67,2% dos colaboradores. No entanto, a maior variação verifica-se no grupo [>50] anos, +2,1 p.p. face a dezembro de 2020, onde as Mulheres representam 53,7% dos colaboradores. A média das idades em 2021 é de 45,41 (Mulheres de 44,88; Homens de 46,27).

Grupo Etário	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	137	57,6%	101	42,4%	238	106	55,8%	84	44,2%	190	1,8
>30-50	2.583	67,2%	1.258	32,8%	3.841	2.799	66,8%	1.394	33,2%	4.193	0,4
>50	1.219	53,7%	1.052	46,3%	2.271	1.131	51,6%	1.062	48,4%	2.193	2,1
Total	3.939	62,0%	2.411	38,0%	6.350	4.036	61,4%	2.540	38,6%	6.576	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2021, por comparação com 2020, verifica-se um crescimento do número de Mulheres em funções de Gestão (+0,4p.p.) e em funções Operacionais e de Apoio (+2,2p.p.). Em sentido contrário, houve uma diminuição da representatividade feminina nas funções Técnicas (-0,1p.p.).

Banda Funcional	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	719	52,4%	654	47,6%	1.373	706	52,0%	652	48,0%	1.358	0,4
Quadros Técnicos	1.666	62,2%	1.011	37,8%	2.677	1.660	62,3%	1.006	37,7%	2.666	-0,1
Operacional e Apoio	1.554	67,6%	746	32,4%	2.300	1.670	65,4%	882	34,6%	2.552	2,2
Total	3.939	62,0%	2.411	38,0%	6.350	4.036	61,4%	2.540	38,6%	6.576	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa Geral de Depósitos, S.A. contava, a 31 de dezembro de 2021, com #4.446 colaboradores com formação académica superior, dos quais 65,2% são Mulheres (#2.899). Em termos comparativos com o período homólogo, a proporção de Mulheres nos colaboradores com formação superior ao nível de Mestrado e Doutoramento aumentou +0,1p.p., passando de 56,9% em 2020 para 57,0% em 2021.

Habilitações Literárias	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	213	57,0%	161	43,0%	374	186	56,9%	141	43,1%	327	0,1
Bacharelato e Licenciatura	2.686	66,0%	1.386	34,0%	4.072	2.687	66,0%	1.384	34,0%	4.071	0,0
Ensino Secundário	1.040	54,6%	864	45,4%	1.904	1.163	53,4%	1.015	46,6%	2.178	1,2
Total	3.939	62,0%	2.411	38,0%	6.350	4.036	61,4%	2.540	38,6%	6.576	-
Ensino Superior Total	2.899	65,2%	1.547	34,8%	4.446	2.873	65,3%	1.525	34,7%	4.398	-



5.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração média anual na Caixa Geral de Depósitos, S.A. aumentou +1.182€/Colaborador, evoluindo de 34.747€ para 35.929€ entre 2020 e 2021, sendo que as Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 33.840€ e os Homens, 39.343€.

O Rácio H/M é em 2021 de 1,16x, em linha com o valor de 2020.

(Valores em Euros)

Género	2021	2020	Var. Abs.	Var. %
Mulheres	33.840	32.724	1.116	3,41%
Homens	39.343	37.963	1.380	3,64%
Remuneração Média Total	35.929	34.747	1.182	-
GAP H-M	5.503	5.239	-	-
Rácio H/M	1,16	1,16	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens, constata-se que existe uma paridade no grupo dos [<30]. Nos restantes grupos, o Rácio H/M resulta em valores muito próximos dos verificados no ano anterior.

Grupo Etário	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
<30	21.041	21.004	21.025	-37	1,00	22.071	21.136	21.658	-935	0,96	0,04
>30-50	31.965	35.026	32.967	3.061	1,10	30.971	34.123	32.018	3.152	1,10	0,00
>50	39.252	46.266	42.501	7.014	1,18	38.061	44.325	41.096	6.264	1,16	0,02
Remuneração Média Total	33.840	39.343	35.929	5.503	-	32.724	37.963	34.747	5.239	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, genericamente, os Homens auferem uma remuneração média anual superior à das Mulheres. Em 2021, o Rácio H/M por cluster apresentou ligeiras melhorias face a 2020.

Banda Funcional	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Gestão	48.120	57.168	52.430	9.048	1,19	46.357	55.802	50.892	9.446	1,20	-0,01
Quadros Técnicos	34.709	36.841	35.514	2.131	1,06	34.068	36.334	34.923	2.265	1,07	-0,01
Operacional e Apoio	26.301	27.107	26.562	807	1,03	25.625	26.634	25.973	1.009	1,04	-0,01
Remuneração Média Total	33.840	39.343	35.929	5.503	-	32.724	37.963	34.747	5.239	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores por Habilitações Literárias verifica-se que, genericamente, os valores são favoráveis aos Homens. O Rácio H/M, quando comparado com o período homólogo, ao nível das habilitações mais elevadas evolui favoravelmente em -0,01p.p. para as Mulheres.

Habilitações Literárias	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Mestrado e Doutoramento	31.684	44.628	37.256	12.945	1,41	31.884	45.302	37.670	13.418	1,42	-0,01
Bacharelato e Licenciatura	34.139	40.619	36.345	6.479	1,19	32.768	39.004	34.888	6.236	1,19	0,00
Ensino Secundário	33.508	36.311	34.780	2.803	1,08	32.757	35.523	34.046	2.767	1,08	0,00
Remuneração Média Total	33.840	39.343	35.929	5.503	-	32.724	37.963	34.747	5.239	-	-



6. SITUAÇÃO NA CAIXA BANCO DE INVESTIMENTO, S.A.

6.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2021, a Caixa Banco de Investimento, S.A. totalizava #110 colaboradores, dos quais 40,0% são Mulheres (#44). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou +0,2 p.p..

Género	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	44	40,0%	45	39,8%	0,2
Homens	66	60,0%	68	60,2%	-0,2
Total	110		113		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) e no qual as Mulheres representam 41,8% dos colaboradores. As variações verificadas no peso relativo das Mulheres por grupo etário decorrem da redução de número de colaboradores. A média das idades em 2021 é de 48,14 (Mulheres de 47,68; Homens de 48,44).

Grupo Etário	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	0	0,0%	4	100,0%	4	2	28,6%	5	71,4%	7	-28,6
>30-50	23	41,8%	32	58,2%	55	24	39,3%	37	60,7%	61	2,5
>50	21	41,2%	30	58,8%	51	19	42,2%	26	57,8%	45	-1,0
Total	44	40,0%	66	60,0%	110	45	39,8%	68	60,2%	113	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2021 verifica-se uma predominância do sexo masculino nas funções de Gestão (65,5%) evidenciando a maior representatividade do sexo masculino nas posições de maior liderança.

Banda Funcional	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	20	34,5%	38	65,5%	58	20	35,1%	37	64,9%	57	-0,6
Quadros Técnicos	21	45,7%	25	54,3%	46	22	44,0%	28	56,0%	50	1,7
Operacional e Apoio	3	50,0%	3	50,0%	6	3	50,0%	3	50,0%	6	0,0
Total	44	40,0%	66	60,0%	110	45	39,8%	68	60,2%	113	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa Banco de Investimento, S.A. a 31 de dezembro de 2021 contava com #73 colaboradores com formação académica superior, dos quais 41,1% são Mulheres (#30).

Globalmente, verifica-se um ligeiro aumento a proporção de Mulheres com formação académica superior (41,1% em 2021; 40,8% em 2020).

Habilitações Literárias	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	5	33,3%	10	66,7%	15	6	33,3%	12	66,7%	18	0,0
Bacharelato e Licenciatura	25	43,1%	33	56,9%	58	25	43,1%	33	56,9%	58	0,0
Ensino Secundário	14	37,8%	23	62,2%	37	14	37,8%	23	62,2%	37	0,0
Total	44	40,0%	66	60,0%	110	45	39,8%	68	60,2%	113	-
Ensino Superior Total	30	41,1%	43	58,9%	73	31	40,8%	45	59,2%	76	-



6.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração média anual na Caixa Banco de Investimento, S.A. aumentou +3.096€/Colaborador, evoluindo de 58.143€ para 61.239€ entre 2020 e 2021, sendo que as Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 50.965€ e os Homens, 68.089€.

O Rácio H/M é em 2021 de 1,34x, +0,05p.p. face ao valor de 2020 (1,29x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2020	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	50.965	49.385	1.580	3,20%
Homens	68.089	63.940	4.149	6,49%
Remuneração Média Total	61.239	58.143	3.096	-
GAP H-M	17.124	14.555	-	-
Rácio H/M	1,34	1,29	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Relativamente à distribuição por grupo etário, destaca-se a ausência de representação feminina nos colaboradores com idade inferior a 30 anos [<30], onde historicamente as remunerações são mais equiparadas.

O Rácio H/M é mais elevado no grupo [>30-50] apesar de se manter estável quando comparado com o período homólogo, apresentando uma ligeira redução face ao ano anterior (-0,02p.p.). No grupo [>50] verifica-se um agravamento de +0,13p.p. neste indicador.

Grupo Etário	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
<30	0	20.630	20.630	20.630	-	26.883	20.938	22.637	-5.945	0,78	-
>30-50	43.344	64.614	55.719	21.270	1,49	42.553	64.233	55.703	21.680	1,51	-0,02
>50	59.311	78.124	70.378	18.813	1,32	60.383	71.791	66.974	11.408	1,19	0,13
Remuneração Média Total	50.965	68.089	61.239	17.124	-	49.385	63.940	58.143	14.555	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, o GAP H-M é mais elevado nas funções de Gestão (17.863€/anuais), resultando numa variação no Rácio H/M de +0,04p.p. face a 2020. Ao nível do Grupo Operacional e de Apoio, verifica-se uma evolução favorável às Mulheres.

Banda Funcional	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Gestão	73.749	91.612	85.452	17.863	1,24	72.115	87.816	82.307	15.701	1,22	0,02
Quadros Técnicos	33.018	37.083	35.227	4.065	1,12	32.178	36.146	34.400	3.969	1,12	0,00
Operacional e Apoio	24.694	28.520	26.607	3.826	1,15	24.034	28.870	26.452	4.836	1,20	-0,05
Remuneração Média Total	50.965	68.089	61.239	17.124	-	49.385	63.940	58.143	14.555	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores de remuneração média anual por género e habilitações literárias verifica-se que, genericamente, os valores de remuneração dos Homens são superiores.

Habilitações Literárias	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Mestrado e Doutoramento	41.851	72.709	62.423	30.859	1,74	38.057	63.346	54.917	25.289	1,66	0,08
Bacharelato e Licenciatura	62.260	71.363	67.439	9.103	1,15	60.799	69.769	65.903	8.970	1,15	0,00
Ensino Secundário	34.049	61.383	51.040	27.334	1,80	33.856	55.885	47.550	22.028	1,65	0,15
Remuneração Média Total	50.965	68.089	61.239	17.124	-	49.385	63.940	58.143	14.555	-	-



7. SITUAÇÃO NA CAIXA CAPITAL - SOCIEDADE DE CAPITAL DE RISCO, S.A.

7.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2021, a Caixa Capital – Sociedade de Capital de Risco, S.A. totalizava #9 colaboradores, dos quais 44,4% são Mulheres (#4). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou -5,6 p.p..

Género	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	4	44,4%	5	50,0%	-5,6
Homens	5	55,6%	5	50,0%	5,6
Total	9		10		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) e no qual as Mulheres representam 60,0% dos colaboradores. No entanto, a maior variação verifica-se no grupo [>50] anos, -25 p.p. face a dezembro de 2020, onde as Mulheres representam 25,0% dos colaboradores. A média das idades em 2021 é de 46,11 (Mulheres de 45,5; Homens de 46,6).

Grupo Etário	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
>30-50	3	60,0%	2	40,0%	5	3	50,0%	3	50,0%	6	10,0
>50	1	25,0%	3	75,0%	4	2	50,0%	2	50,0%	4	-25,0
Total	4	44,4%	5	55,6%	9	5	50,0%	5	50,0%	10	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2021 verifica-se uma predominância do sexo masculino nas funções de Gestão (100,0%). Ao nível dos Quadros Técnicos, as Mulheres representam 57,1%, verificando-se uma diminuição de -5,4p.p. face a 2020 (de 62,5% para 57,1%).

Banda Funcional	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	0	0,0%	2	100,0%	2	0	0,0%	2	100,0%	2	0,0
Quadros Técnicos	4	57,1%	3	42,9%	7	5	62,5%	3	37,5%	8	-5,4
Total	4	44,4%	5	55,6%	9	5	50,0%	5	50,0%	10	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das habilitações literárias, todos os colaboradores da Caixa Capital – Sociedade de Capital de Risco, S.A. a 31 de dezembro de 2021 tem formação académica superior.

Habilitações Literárias	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	0	0,0%	2	100,0%	2	0	0,0%	2	100,0%	2	0,0
Bacharelato e Licenciatura	4	57,1%	3	42,9%	7	4	57,1%	3	42,9%	7	0,0
Ensino Secundário	0	0,0%	0	0,0%	0	1	100,0%	0	0,0%	1	-100,0
Total	4	44,4%	5	55,6%	9	5	50,0%	5	50,0%	10	-
Ensino Superior Total	4	44,4%	5	55,6%	9	4	44,4%	5	55,6%	9	-



7.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na Caixa Capital – Sociedade de Capital de Risco, S.A. aumentou +3.335€/Colaborador, evoluindo de 50.870€ para 54.205€ entre 2020 e 2021, sendo que as Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 41.284€ e os Homens, 64.542€.

O Rácio H/M é em 2021 de 1,56x, -0,12p.p. face ao valor de 2020 (1,68x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2020	Var. Abs.	Var. %
Mulheres	41.284	37.921	3.363	8,87%
Homens	64.542	63.819	723	1,13%
Remuneração Média Total	54.205	50.870	3.335	-
GAP H-M	23.258	25.898	-	-
Rácio H/M	1,56	1,68	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Os colaboradores do Caixa Capital – Sociedade de Capital de Risco, S.A. enquadram-se na totalidade nos escalões etários superiores a 30 anos, sendo que as variações verificadas ao nível do GAP H-M e Rácio H/M, ambos por escalão, estão de acordo com a evolução natural associada a uma empresa de pequena dimensão e com baixa rotatividade nos seus quadros.

Grupo Etário	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
>30-50	40.348	32.496	37.207	-7.852	0,81	37.003	60.088	48.545	23.085	1,62	-0,81
>50	44.091	85.907	75.453	41.816	1,95	39.299	69.415	54.357	30.116	1,77	0,18
Remuneração Média Total	41.284	64.542	54.205	23.258	-	37.921	63.819	50.870	25.898	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, o Rácio H/M nas funções Técnicas foi de -0,05p.p favorável às Mulheres, ampliando o GAP H-M.

Banda Funcional	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Gestão	0	108.495	108.495	108.495	-	0	108.122	108.122	108.122	-	-
Quadros Técnicos	41.284	35.240	38.694	-6.043	0,85	37.921	34.284	36.557	-3.638	0,90	-0,05
Remuneração Média Total	41.284	64.542	54.205	23.259	-	37.921	63.819	50.870	25.898	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores por habilitações literárias verifica-se que, genericamente, os valores são favoráveis aos Homens.

Habilitações Literárias	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Mestrado e Doutoramento	0	68.883	68.883	68.883	-	0	68.335	68.335	68.335	-	-
Bacharelato e Licenciatura	41.284	61.649	50.011	20.365	1,49	37.120	60.808	47.272	23.688	1,64	-0,15
Ensino Secundário	0	0	0	0	-	41.126	0	41.126	-41.126	0,00	-
Remuneração Média Total	41.284	64.542	54.205	23.259	-	37.921	63.819	50.870	25.898	-	-



8. SITUAÇÃO NA CAIXA GESTÃO DE ATIVOS, SGOIC, S.A.

8.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2021, a Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A. totalizava #108 colaboradores, dos quais 50,9% são Mulheres (#55). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou +0,9 p.p..

Género	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	55	50,9%	55	50,0%	0,9
Homens	53	49,1%	55	50,0%	-0,9
Total	108		110		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, verifica-se uma situação de equilíbrio a todos os grupos, sendo que a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) e no qual as Mulheres representam 50,0% dos colaboradores. A média das idades em 2021 é de 44,24 (Mulheres de 44,07; Homens de 44,41).

Grupo Etário	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	3	50,0%	3	50,0%	6	3	60,0%	2	40,0%	5	-10,0
>30-50	37	50,0%	37	50,0%	74	37	46,3%	43	53,8%	80	3,7
>50	15	53,6%	13	46,4%	28	15	60,0%	10	40,0%	25	-6,4
Total	55	50,9%	53	49,1%	108	55	50,0%	55	50,0%	110	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2021 verifica-se uma predominância do sexo masculino nas funções de Gestão (63,9%), evidenciando a maior representatividade do sexo masculino nas posições de maior liderança. No entanto, é nesta banda funcional que a evolução do Rácio H/M é superior, +2,5p.p favorável às Mulheres. Nas funções Técnicas concentram-se o maior número de colaboradores (#61) no qual as Mulheres representam 59% da população.

Banda Funcional	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	16	38,1%	26	61,9%	42	16	35,6%	29	64,4%	45	2,5
Quadros Técnicos	36	59,0%	25	41,0%	61	36	60,0%	24	40,0%	60	-1,0
Operacional e Apoio	3	60,0%	2	40,0%	5	3	60,0%	2	40,0%	5	0,0
Total	55	50,9%	53	49,1%	108	55	50,0%	55	50,0%	110	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A. a 31 de dezembro de 2021 contava com #96 colaboradores com formação académica superior, dos quais 49,0% são Mulheres (#47).

Globalmente, verifica-se um aumento da proporção de Mulheres com formação académica superior (49,0% em 2021; 46,3% em 2020).

Habilitações Literárias	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	10	58,8%	7	41,2%	17	9	60,0%	6	40,0%	15	-1,2
Bacharelato e Licenciatura	37	46,8%	42	53,2%	79	35	43,8%	45	56,3%	80	3,0
Ensino Secundário	8	66,7%	4	33,3%	12	11	73,3%	4	26,7%	15	-6,6
Total	55	50,9%	53	49,1%	108	55	50,0%	55	50,0%	110	-
Ensino Superior Total	47	49,0%	49	51,0%	96	44	46,3%	51	53,7%	95	-



8.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A. aumentou +574€/Colaborador, evoluindo de 44.095€ para 44.669€ entre 2020 e 2021, sendo que as Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 40.356€ e os Homens, 49.145€.

O Rácio H/M é em 2021 de 1,22x, -0,07p.p. face ao valor de 2020 (1,29x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2020	Var. Abs.	Var. %
Mulheres	40.356	38.478	1.878	4,88%
Homens	49.145	49.712	-567	-1,14%
Remuneração Média Total	44.669	44.095	574	-
GAP H-M	8.789	11.234	-	-
Rácio H/M	1,22	1,29	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens por grupo etário, constata-se que genericamente os indicadores são mais favoráveis aos homens. De salientar que, quando comparado com o período homólogo, regista-se uma melhoria do Rácio H/M no grupo dos >[50] de -0,38p.p. favorável às Mulheres.

Grupo Etário	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
<30	24.155	26.300	25.228	2.145	1,09	28.412	29.172	28.716	760	1,03	0,06
>30-50	36.241	45.738	40.990	9.497	1,26	35.430	44.706	40.416	9.276	1,26	0,00
>50	53.746	64.113	58.559	10.367	1,19	48.010	75.347	58.945	27.337	1,57	-0,38
Remuneração Média Total	40.356	49.145	44.669	8.789	-	38.478	49.712	44.095	11.234	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, é de salientar que em 2021 o Rácio H/M nas funções de Gestão apresenta um valor de 0,99x, invertendo a situação verificada em 2020. Este indicador apresenta uma variação de -0,08p.p. quando comparado com 2020, favorável às mulheres.

Banda Funcional	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Gestão	66.901	66.122	66.419	-779	0,99	61.485	65.541	64.099	4.056	1,07	-0,08
Quadros Técnicos	30.092	33.856	31.635	3.763	1,13	29.650	33.127	31.041	3.477	1,12	0,01
Operacional e Apoio	21.947	19.549	20.988	-2.399	0,89	21.708	19.218	20.712	-2.490	0,89	0,00
Remuneração Média Total	40.356	49.145	44.669	8.789	-	38.478	49.712	44.095	11.234	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores por habilitações literárias verifica-se que, genericamente, os valores das remunerações dos homens são superiores. No entanto, em comparação com 2020, verifica-se uma melhoria ao nível do Rácio H/M nas habilitações com grau académico, favorável às Mulheres.

Habilitações Literárias	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Mestrado e Doutoramento	35.731	44.454	39.323	8.723	1,24	36.071	46.152	40.103	10.080	1,28	-0,04
Bacharelato e Licenciatura	43.469	51.548	47.711	7.614	1,17	41.296	51.825	47.219	10.530	1,25	-0,08
Ensino Secundário	30.065	32.116	30.811	2.528	1,09	31.483	31.282	31.429	-200	0,99	0,10
Remuneração Média Total	40.356	49.145	44.669	8.789	-	38.478	49.712	44.095	11.234	-	-



9. SITUAÇÃO NA CGD PENSÕES - SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.

9.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2021, a CGD Pensões – Sociedade Gestora do Fundos de Pensões, S.A. totalizava #8 colaboradores, dos quais 50,0% são Mulheres (#4).

Género	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	4	50,0%	5	62,5%	-12,5
Homens	4	50,0%	3	37,5%	12,5
Total	8		8		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) e no qual as Mulheres representam 40,0% dos colaboradores. A média das idades em 2021 é de 39,12 (Mulheres de 38,75; Homens de 39,50).

Grupo Etário	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	1	50,0%	1	50,0%	2	1	100,0%	0	0,0%	1	-50,0
>30-50	2	40,0%	3	60,0%	5	3	50,0%	3	50,0%	6	-10,0
>50	1	100,0%	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	1	0,0
Total	4	50,0%	4	50,0%	8	5	62,5%	3	37,5%	8	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2021 verifica-se uma predominância do sexo feminino nas funções de Gestão (66,7%), evidenciando a maior representatividade do sexo feminino nas posições de maior liderança.

Banda Funcional	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3	0,0
Quadros Técnicos	2	50,0%	2	50,0%	4	3	75,0%	1	25,0%	4	-25,0
Operacional e Apoio	0	0,0%	1	100,0%	1	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0
Total	4	50,0%	4	50,0%	8	5	62,5%	3	37,5%	8	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a CGD Pensões – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. a 31 de dezembro de 2021 contava com #6 colaboradores com formação académica superior, dos quais 66,7% são Mulheres (#4).

Habilitações Literárias	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Bacharelato e Licenciatura	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%	6	0,0
Ensino Secundário	0	0,0%	2	100,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	2	-50,0
Total	4	50,0%	4	50,0%	8	5	62,5%	3	37,5%	8	-
Ensino Superior Total	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%	6	-



9.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. aumentou +1.102€/Colaborador, evoluindo de 35.564€ para 36.666€ entre 2020 e 2021, sendo que as Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 33.824€ e os Homens, 39.508€.

O Rácio H/M é em 2021 de 1,17x, -0,24p.p. face ao valor de 2020 (1,41x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2020	Var. Abs.	Var. %
Mulheres	33.824	30.858	2.966	9,61%
Homens	39.508	43.407	-3.899	-8,98%
Remuneração Média Total	36.666	35.564	1.102	-
GAP H-M	5.684	12.549	-	-
Rácio H/M	1,17	1,41	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens, constata-se que existe uma paridade no grupo dos [<30].

Grupo Etário	2021					2020					Rácio H/M Var. P.P.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
<30	18.269	18.177	18.223	-92	0,99	18.177	0	18.177	-18.177	0,00	0,99
>30-50	40.541	46.618	44.187	6.077	1,15	33.716	43.407	38.561	9.691	1,29	-0,14
>50	35.944	0	35.944	-35.944	0,00	34.965	0	34.965	-34.965	0,00	0,00
Remuneração Média Total	33.824	39.508	36.666	5.684	-	30.858	43.407	35.564	12.549	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, genericamente, os Homens auferem uma remuneração média anual superior à das Mulheres. Verifica-se uma melhoria de -0,22p.p. no grupo das funções Técnicas (redução de 1,64x em 2020 para 1,42x em 2021).

Banda Funcional	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Gestão	48.273	80.454	59.000	32.181	1,67	45.866	73.687	55.140	27.821	1,61	0,06
Quadros Técnicos	19.375	27.485	23.430	8.110	1,42	20.853	34.181	24.185	13.328	1,64	-0,22
Operacional e Apoio	0	22.608	22.608	22.608	-	0	22.352	22.352	22.352	-	-
Remuneração Média Total	33.824	39.508	36.666	5.684	-	30.858	43.407	35.564	12.549	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

A remuneração média anual por género e habilitações literárias é mais favorável aos Homens.

Habilitações Literárias	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Bacharelato e Licenciatura	33.824	58.623	42.090	24.800	1,73	32.737	53.934	39.803	21.197	1,65	0,08
Ensino Secundário	0	20.392	20.392	20.392	-	23.342	22.352	22.847	-990	0,96	-
Remuneração Média Total	33.824	39.508	36.666	5.684	-	30.858	43.407	35.564	12.549	-	-



10. SITUAÇÃO NA CAIXA SERVIÇOS PARTILHADOS, ACE

10.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2021, a Caixa Serviços Partilhados, ACE totalizava #176 colaboradores, dos quais 38,6% são Mulheres (#68). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou +0,3 p.p..

Género	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	68	38,6%	70	38,3%	0,3
Homens	108	61,4%	113	61,7%	-0,3
Total	176		183		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) e no qual as Mulheres representam 42,9% dos colaboradores. A média das idades em 2021 é de 44,69 (Mulheres de 42,80; Homens de 45,88).

Grupo Etário	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	1	50,0%	1	50,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	2	0,0
>30-50	60	42,9%	80	57,1%	140	64	42,1%	88	57,9%	152	0,8
>50	7	20,6%	27	79,4%	34	5	17,2%	24	82,8%	29	3,4
Total	68	38,6%	108	61,4%	176	70	38,3%	113	61,7%	183	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2021 verifica-se uma predominância do sexo masculino tanto nas funções de Gestão (77,8%) como nas funções Técnicas (60,4%). No entanto, salienta-se um aumento da proporção de Mulheres em +6,4p.p nas funções de Gestão, em comparação com 2020.

Banda Funcional	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	4	22,2%	14	77,8%	18	3	15,8%	16	84,2%	19	6,4
Quadros Técnicos	59	39,6%	90	60,4%	149	62	40,0%	93	60,0%	155	-0,4
Operacional e Apoio	5	55,6%	4	44,4%	9	5	55,6%	4	44,4%	9	0,0
Total	68	38,6%	108	61,4%	176	70	38,3%	113	61,7%	183	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa Serviços Partilhados, ACE a 31 de dezembro de 2021 contava com #145 colaboradores com formação académica superior, dos quais 44,8% são Mulheres (#65). Em termos comparativos com o ano anterior, as Mulheres com formação superior representam mais +0,8p.p..

Habilitações Literárias	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	2	15,4%	11	84,6%	13	2	15,4%	11	84,6%	13	0,0
Bacharelato e Licenciatura	63	47,7%	69	52,3%	132	64	46,7%	73	53,3%	137	1,0
Ensino Secundário	3	9,7%	28	90,3%	31	4	12,1%	29	87,9%	33	-2,4
Total	68	38,6%	108	61,4%	176	70	38,3%	113	61,7%	183	-
Ensino Superior Total	65	44,8%	80	55,2%	145	66	44,0%	84	56,0%	150	-



10.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na Caixa Serviços Partilhados, ACE aumentou +402€/Colaborador, evoluindo de 41.881€ para 42.283€ entre 2020 e 2021, sendo que as Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 35.864€ e os Homens, 46.325€.

O Rácio H/M é em 2021 de 1,29x, -0,02p.p. face ao valor de 2020 (1,31x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2020	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	35.864	35.143	721	2,05%
Homens	46.325	46.056	269	0,58%
Remuneração Média Total	42.283	41.881	402	-
GAP H-M	10.461	10.913	-	-
Rácio H/M	1,29	1,31	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens por grupo etário, o Rácio H/M no grupo [<30] é favorável às Mulheres.

Grupo Etário	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
<30	26.532	18.269	22.400	-8.263	0,69	25.085	18.177	21.631	-6.908	0,72	-0,03
>30-50	34.070	40.835	37.936	6.765	1,20	34.134	41.978	38.675	7.844	1,23	-0,03
>50	52.568	63.629	61.351	11.061	1,21	50.059	62.171	60.083	12.112	1,24	-0,03
Remuneração Média Total	35.864	46.325	42.283	10.461	-	35.143	46.056	41.881	10.913	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, genericamente, os Homens auferem uma remuneração média anual superior à das Mulheres.

Banda Funcional	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Gestão	55.280	75.735	71.189	20.455	1,37	54.499	73.392	70.409	18.894	1,35	0,02
Quadros Técnicos	36.007	42.920	40.183	6.913	1,19	35.552	42.513	39.729	6.961	1,20	-0,01
Operacional e Apoio	18.639	19.988	19.239	1.350	1,07	18.452	19.074	18.728	622	1,03	0,04
Remuneração Média Total	35.864	46.325	42.283	10.461	-	35.143	46.056	41.881	10.913	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores por habilitações literárias verifica-se que, genericamente, os valores das remunerações dos Homens são superiores.

Habilitações Literárias	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Mestrado e Doutoramento	26.788	51.429	47.638	24.641	1,92	26.161	50.236	46.532	24.075	1,92	0,00
Bacharelato e Licenciatura	36.139	47.581	42.177	11.322	1,31	35.350	47.505	41.827	12.155	1,34	-0,03
Ensino Secundário	33.615	41.225	40.489	7.610	1,23	36.320	40.822	40.276	4.502	1,12	0,11
Remuneração Média Total	35.864	46.325	42.283	10.461	-	35.143	46.056	41.881	10.913	-	-



11. SITUAÇÃO NA CAIXA IMOBILIÁRIO, S.A.

11.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2021, a Caixa Imobiliário, S.A. totalizava #55 colaboradores, dos quais 69,1% são Mulheres (#38). Em comparação com o período homólogo, o peso relativo do género feminino variou +0,7 p.p..

Género	2021		2020		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	38	69,1%	39	68,4%	0,7
Homens	17	30,9%	18	31,6%	-0,7
Total	55		57		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) e no qual as Mulheres representam 70,2% dos colaboradores. A média das idades em 2021 é de 44,14 (Mulheres de 44,03; Homens de 44,41).

Grupo Etário	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
>30-50	33	70,2%	14	29,8%	47	36	72,0%	14	28,0%	50	-1,8
>50	5	62,5%	3	37,5%	8	3	42,9%	4	57,1%	7	19,6
Total	38	69,1%	17	30,9%	55	39	68,4%	18	31,6%	57	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2021 verifica-se uma predominância do sexo feminino nos diversos grupos funcionais. Ao nível das funções de Gestão, o peso relativo das Mulheres evoluiu favoravelmente em 8,9 p.p (de 62,5% em 2020 para 71,4% em 2021).

Banda Funcional	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	5	71,4%	2	28,6%	7	5	62,5%	3	37,5%	8	8,9
Quadros Técnicos	24	63,2%	14	36,8%	38	26	65,0%	14	35,0%	40	-1,8
Operacional e Apoio	9	90,0%	1	10,0%	10	8	88,9%	1	11,1%	9	1,1
Total	38	69,1%	17	30,9%	55	39	68,4%	18	31,6%	57	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa Imobiliário, S.A. a 31 de dezembro de 2021 contava com #45 colaboradores com formação académica superior, dos quais 68,9% são Mulheres (#31). Em termos comparativos com o período homólogo, as Mulheres com formação superior ao nível de Mestrado e Doutoramento representam mais 16,7p.p..

Habilitações Literárias	2021					2020					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	2	66,7%	1	33,3%	3	2	50,0%	2	50,0%	4	16,7
Bacharelato e Licenciatura	29	69,0%	13	31,0%	42	30	69,8%	13	30,2%	43	-0,8
Ensino Secundário	7	70,0%	3	30,0%	10	7	70,0%	3	30,0%	10	0,0
Total	38	69,1%	17	30,9%	55	39	68,4%	18	31,6%	57	-
Ensino Superior Total	31	68,9%	14	31,1%	45	32	68,1%	15	31,9%	47	-



11.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na Caixa Imobiliário, S.A. diminui -577€/Colaborador, evoluindo de 29.233€ para 28.657€ entre 2020 e 2021, sendo que as Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 26.475€ e os Homens, 33.532€.

O Rácio H/M é em 2021 de 1,27x, -0,14p.p. face ao valor de 2020 (1,41x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2020	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	26.475	25.882	593	2,29%
Homens	33.532	36.495	-2.963	-8,12%
Remuneração Média Total	28.657	29.233	-577	-
GAP H-M	7.057	10.613	-	-
Rácio H/M	1,27	1,41	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens por grupo etário, os Homens auferem uma remuneração média anual superior à das Mulheres. Quando comparado com 2020, regista-se uma melhoria do Rácio H/M de -0,39p.p. no grupo etário [>50].

Grupo Etário	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
>30-50	26.155	33.184	28.249	7.029	1,27	25.343	31.967	27.198	6.624	1,26	0,01
>50	28.593	35.155	31.054	6.562	1,23	32.345	52.340	43.771	19.995	1,62	-0,39
Remuneração Média Total	26.475	33.532	28.657	7.057	-	25.882	36.495	29.233	10.613	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, genericamente, os Homens auferem uma remuneração média anual superior à das Mulheres. Ao nível das funções de Gestão, o peso relativo das Mulheres evoluiu favoravelmente em 0,47 p.p. (de 1,88x em 2020 para 1,41x em 2021).

Banda Funcional	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Gestão	37.174	52.363	41.514	15.189	1,41	35.858	67.527	47.734	31.669	1,88	-0,47
Quadros Técnicos	26.936	31.255	28.527	4.319	1,16	26.416	30.648	27.897	4.232	1,16	0,00
Operacional e Apoio	19.303	27.742	20.147	8.439	1,44	17.909	25.254	18.725	7.346	1,41	0,03
Remuneração Média Total	26.475	33.532	28.657	7.056	-	25.882	36.495	29.233	10.613	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores por habilitações literárias verifica-se que, genericamente, os valores são favoráveis aos Homens. No entanto, em comparação com 2020, verifica-se uma melhoria ao nível do Rácio H/M nas habilitações com grau académico mais elevado, favorável às Mulheres.

Habilitações Literárias	2021					2020					Rácio H/M Var. p.p.
	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	Mulheres	Homens	Média	GAP H-M	Rácio H/M	
	€	€	€	€	#	€	€	€	€	#	
Mestrado e Doutoramento	24.319	28.575	25.737	4.256	1,17	23.874	67.827	45.850	43.954	2,84	-1,67
Bacharelato e Licenciatura	28.183	35.826	30.549	7.643	1,27	27.359	34.517	29.523	7.158	1,26	0,01
Ensino Secundário	20.019	25.243	21.586	5.224	1,26	20.121	24.174	21.337	4.053	1,20	0,06
Remuneração Média Total	26.475	33.532	28.657	7.056	-	25.882	36.495	29.233	10.613	-	-

12. CONCLUSÃO

A proporção de mulheres no Grupo Caixa Geral de Depósitos é de cerca de 61%, estando a maior percentagem concentrada na faixa etária dos 30 aos 50 anos de idade, que representa 66% da totalidade dos colaboradores da CGD.

Não obstante a tendência crescente da representatividade das mulheres em funções de gestão, representam ainda 51% da totalidade das funções de gestão.

A remuneração média anual por género, tendo presente a banda funcional, tem apresentado uma melhoria de resultados sendo de realçar um gap não distintivo nas bandas funcionais de “Quadros técnicos” e “Operacional e Apoio”.

De salientar que a CGD tem vindo a trabalhar o tema da igualdade do género, tendo para o efeito publicado o “Plano para a igualdade do género no Grupo CGD”, delineando um conjunto de ações visando atenuar as diferenças e a promoção de iniciativas conducentes à eliminação progressiva das desigualdades salariais entre mulheres e homens.

O Plano de Igualdade para 2022 tem como base o compromisso da CGD na manutenção de todas as iniciativas já em vigor e o desenvolvimento de novas ações, que visam dar resposta às seguintes áreas de melhoria:

1. Aumentar a percentagem de mulheres em funções de gestão;
2. Promover um maior conhecimento/envolvimento global interno sobre o tema da igualdade;
3. Promover uma maior visibilidade das boas práticas da CGD no âmbito da Igualdade de Género.

De salientar as seguintes medidas do Plano de Igualdade para 2022:

- a) Assegurar um processo de atração de talento que promova a igualdade através da integração nas *shortlists* de admissões, de candidatos de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado e da definição de prioridade em igualdade de circunstâncias do género sub-representado para funções de gestão;
- b) Assegurar um processo de promoção interno que promova a igualdade, potenciando a equidade nas promoções internas de acordo com a representação de género e dando prioridade no acesso a promoções, em igualdade de circunstâncias, ao género sub-representado, para funções de gestão;
- c) Assegurar um processo de identificação, desenvolvimento e gestão de talento que promova a igualdade, visando a equidade na identificação de talento, através da inclusão do critério género, bem como a capacitação em gestão/liderança para o género sub-representado;
- d) Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual, com a realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, da descrição dos postos de trabalho e das funções/tarefas existentes na empresa, das retribuições e da definição de objetivos cuja concretização determina a retribuição variável, procurando garantir que obedecem a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo e a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”.

Sendo este um projeto estruturante e com impacto a médio/longo prazo, este plano é monitorizado anualmente de forma a validar os progressos obtidos.

13. PUBLICAÇÃO

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado no sítio da Internet (www.cgd.pt), nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

Lisboa, 31 de janeiro de 2022

