



GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL)
RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES
PAGAS A MULHERES E HOMENS
2024

31 DE JANEIRO DE 2025

ÍNDICE

1. Sumário Executivo	3
2. Enquadramento	4
3. Metodologia	4
4. Situação na CGD - Perímetro Doméstico	5
4.1. Caraterização da População	5
4.2. Evolução das Remunerações	7
4.3. Conselho de Administração e Comissão Executiva	9
5. Situação da Caixa Geral de Depósitos, S.A.	10
5.1. Caraterização da População	10
5.2. Evolução das Remunerações	12
6. Situação no Caixa – Banco de Investimento, S.A.	14
6.1. Caraterização da População	14
6.2. Evolução das Remunerações	16
7. Situação na Caixa Capital - Sociedade de Capital de Risco, S.A.	18
7.1. Caraterização da População	18
7.2. Evolução das Remunerações	20
8. Situação na Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A.	22
8.1. Caraterização da População	22
8.2. Evolução das Remunerações	24
9. Situação na CGD Pensões – Sociedade Gestora de Fundo de Pensões, S.A.	26
9.1. Caraterização da População	26
9.2. Evolução das Remunerações	28
10. Situação na Caixa Serviços Partilhados, ACE	30
10.1. Caraterização da População	30
10.2. Evolução das Remunerações	32
11. Situação na Caixa Imobiliário, S.A.	34
11.1. Caraterização da População	34
11.2. Evolução das Remunerações	36
12. Conclusão	38
13. Publicação	39

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

A proporção de mulheres no universo das empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos (CGD) com sede em Portugal é de cerca de 62%, estando a maior percentagem concentrada na faixa etária dos 30 aos 50 anos de idade, na qual as Mulheres representam 66% dos colaboradores.

Face a dezembro de 2021, verifica-se um aumento da representatividade das Mulheres ao nível das funções de Gestão (+2,4 p.p.), funções Técnicas (+ 1,0 p.p.) e funções Operacionais e de Apoio (+1,6 p.p.).

A 31 de dezembro de 2024, o Grupo CGD conta com #4.803 colaboradores (79%) com formação académica superior, dos quais 64% são Mulheres. Destaca-se um aumento, face a 2021, de 4,6 p.p. na representatividade de Mulheres com Mestrado e/ou Doutoramento.

Apesar de ainda não existir paridade na remuneração dos Homens e Mulheres, nos últimos três anos têm-se registado progressos, com uma melhoria no Rácio H/M: 1,17x em 2024 vs. 1,19x em 2021.

De salientar o aumento médio de 17,5% nas remunerações – 43.027€ em 2024 que compara com 36.607€ em 2021. Face a 2021, a remuneração média anual das Mulheres aumentou 18,75% e a dos Homens 16,48%.

Em 31 de dezembro de 2024, o Conselho de Administração da Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #17 membros, dos quais 35,3% Mulheres. Ao nível da remuneração média anual fixa entre Mulheres e Homens, constata-se que existe uma paridade nos Administradores Executivos e nos Administradores Não Executivos.

A CGD tem vindo a trabalhar a temática da Igualdade de Género publicando o Plano para a Igualdade. O mesmo tem por base os princípios definidos na política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e visa a definição, implementação, acompanhamento e revisão anual de iniciativas que garantam uma cultura organizacional humana, inovadora, resiliente e sustentável. Este plano tem nas suas iniciativas ações específicas visando aumentar a percentagem de mulheres em funções de gestão e contribuir para uma maior equidade 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 a 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, e no seguimento do relatório publicado em 2022 (referente a 2021), o presente documento 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 do Relatório foi considerada a informação datada de 31 de dezembro de 2024.

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 de 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).

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 (Prémio de Desempenho e Potencial e Incentivos Comerciais) e subsídio de refeição.

No Relatório são igualmente analisadas variáveis relativas à idade, grupos funcionais e às 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 2024, o Grupo Caixa Geral de Depósitos (em Portugal) totalizava #6.067 colaboradores, dos quais 62,1% são Mulheres (#3.770). Em comparação com 2021, o peso relativo do género feminino variou + 1,2 p.p..

Género	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	4.152	60,9%	3.770	62,1%	1,2
Homens	2.664	39,1%	2.297	37,9%	-1,2
Total	6.816		6.067		-

• 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 65,6% dos colaboradores. No entanto, a maior variação verificou-se no grupo [>50] anos, +5,6 p.p. face a dezembro de 2021, onde as Mulheres representam 58,5% dos colaboradores. De destacar o efeito da migração de colaboradores para o escalão seguinte, ao longo dos anos, especialmente do escalão entre os 30 e os 50 anos (>30-50]) para o [>50] anos. A média de idades em 2024 é de 46,08 (Mulheres de 45,84; Homens de 46,47).

Grupo Etário	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	142	56,3%	110	43,7%	252	260	57,8%	190	42,2%	450	1,5
>30-50	2.741	65,8%	1.426	34,2%	4.167	2.059	65,6%	1.078	34,4%	3.137	-0,2
>50	1.269	52,9%	1.128	47,1%	2.397	1.451	58,5%	1.029	41,5%	2.480	5,6
Total	4.152	60,9%	2.664	39,1%	6.816	3.770	62,1%	2.297	37,9%	6.067	-



• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2024, verifica-se um aumento do número de Mulheres em todas as bandas, com destaque para a banda de Gestão (+2,4 p.p.), onde as Mulheres passam a representar 53,4% da banda.

Banda Funcional	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	766	51,0%	737	49,0%	1.503	744	53,4%	648	46,6%	1.392	2,4
Quadros Técnicos	1.812	60,8%	1.170	39,2%	2.982	1.742	61,8%	1.075	38,2%	2.817	1,0
Operacional e Apoio	1.574	67,5%	757	32,5%	2.331	1.284	69,1%	574	30,9%	1.858	1,6
Total	4.152	60,9%	2.664	39,1%	6.816	3.770	62,1%	2.297	37,9%	6.067	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, o Grupo CGD em Portugal a 31 de dezembro de 2024 contava com #4.803 colaboradores com formação académica superior (79% do universo que compara com 71% em 2021), dos quais 64,4% são Mulheres (#3.093). Em termos comparativos com 2021, importa salientar o aumento de +4,6 p.p. no número de Mulheres com formação académica ao nível dos Mestrados e Doutoramentos (variação de +26% no número de Mulheres, em 2024, com Mestrado e ou Doutoramento) e a redução de -37% no número de colaboradores que têm, apenas, o Ensino Secundário.

Habilitações Literárias	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	232	54,7%	192	45,3%	424	292	59,3%	200	40,7%	492	4,6
Bacharelato e Licenciatura	2.848	64,8%	1.548	35,2%	4396	2.801	65,0%	1.510	35,0%	4.311	0,2
Ensino Secundário	1.072	53,7%	924	46,3%	1996	677	53,6%	587	46,4%	1.264	-0,1
Total	4.152	60,9%	2.664	39,1%	6.816	3.770	62,1%	2.297	37,9%	6.067	-
Ensino Superior Total	3.080	63,9%	1.740	36,1%	4.820	3.093	64,4%	1.710	35,6%	4.803	-

4.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na CGD aumentou +6.420€/Colaborador (+17,5%), evoluindo de 36.607€ para 43.027€ entre 2021 e 2024. Face a 2021, a remuneração média das Mulheres aumentou 18,75% enquanto a dos Homens aumentou 16,48%. Esta variação decorre fundamentalmente da componente variável da remuneração, considerada neste relatório para efeitos comparativos. As Mulheres recebem, anualmente, uma remuneração média de 40.471€ e os Homens, 47.226€.

Em termos globais, o Rácio H/M é de 1,17x em 2024, o que compara com 1,19x em 2021.

(Valores em Euros)

Género	2021	2024	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	34.081	40.471	6.390	18,75%
Homens	40.544	47.226	6.682	16,48%
Remuneração Média Total	36.607	43.027	6.420	-
GAP H-M	6.463	6.755	-	-
Rácio H/M	1,19	1,17	-	-

• Remuneração Média Anual por género e idade

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens, o grupo dos [<30] está muito próximo da paridade. Quando comparado com 2021, regista-se uma melhoria do Rácio H/M no grupo dos [>30-50] de -0,01 p.p. favorável às Mulheres.

Grupo Etário	2021					2024					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	26.620	27.143	26.842	523	1,02	0,02
>30-50	32.110	36.296	33.542	4.186	1,13	37.980	42.624	39.573	4.644	1,12	-0,01
>50	39.788	47.811	43.563	8.023	1,20	46.493	55.758	50.339	9.265	1,20	0,00
Remuneração Média Total	34.081	40.544	36.607	6.463	-	40.471	47.226	43.027	6.755	-	-



• 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 (-0,04 p.p.) e funções Operacionais e de Apoio (-0,02 p.p.), favorável às Mulheres, em comparação com 2021.

Banda Funcional	2021					2024					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	57.223	67.406	61.966	10.183	1,18	-0,04
Quadros Técnicos	34.535	37.163	35.566	2.628	1,08	40.452	43.604	41.656	3.151	1,08	0,00
Operacional e Apoio	26.225	27.050	26.493	825	1,03	30.799	31.132	30.901	333	1,01	-0,02
Remuneração Média Total	34.081	40.544	36.607	6.463	-	40.471	47.226	43.027	6.755	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores por habilitações literárias verifica-se que, genericamente, as remunerações dos Homens são superiores. Contudo, em todos os graus de ensino, face a 2021, verifica-se uma melhoria do Rácio H/M, favorável às Mulheres, destacando-se a redução de -0,12 p.p. no Rácio para os colaboradores com Mestrado e ou Doutoramento.

Habilitações Literárias	2021					2024					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	38.788	51.845	44.080	13.058	1,34	-0,12
Bacharelato e Licenciatura	34.509	41.905	37.114	7.395	1,21	41.271	48.898	43.939	7.626	1,18	-0,03
Ensino Secundário	33.398	36.996	35.064	3.598	1,11	37.873	41.355	39.494	3.483	1,09	-0,02
Remuneração Média Total	34.081	40.544	36.607	6.463	-	40.471	47.226	43.027	6.755	-	-

4.3. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COMISSÃO EXECUTIVA

• Representatividade por género

Em 31 de dezembro de 2024, o Conselho de Administração da Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #17 membros, dos quais 35,3% são Mulheres (#6). Face a 2021, não se verificou alteração na representatividade do género feminino. A eleição dos órgãos sociais para o mandato 2021-2024, bem como a nomeação dos membros da Comissão Executiva, ultrapassou o limiar mínimo de 33,3% do género sub-representado, de acordo com a Lei nº 62/2017 (Fonte: Plano para a Igualdade 2025).

Conselho de Administração	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	6	35,3%	6	35,3%	0,0
Homens	11	64,7%	11	64,7%	0,0
Total	17		17		-

Em 31 de dezembro de 2024, tal como em 2021, a Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #8 membros, dos quais 37,5% são Mulheres (#3).

Comissão Executiva	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	3	37,5%	3	37,5%	0,0
Homens	5	62,5%	5	62,5%	0,0
Total	8		8		-

• Remuneração Média Anual Fixa por género do Conselho de Administração

Ao nível da remuneração média anual fixa 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.

Conselho de Administração	2021					2024					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	-	-	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	-	-	119.000	119.000	119.000	-	-
Remuneração Média Total	212.000	233.091	225.647	21.091		212.000	233.091	225.647	21.091	-	-



• Remuneração Média Anual Variável por género da Comissão Executiva

No que toca à remuneração média anual variável dos Administradores Executivos, verificou-se um aumento de 0,13 p.p. no Rácio H/M, desfavorável às Mulheres. Contudo, destaca-se que a remuneração atribuída em 2023 (referente a 2021) apenas foi atribuída a #1 Mulher enquanto a atribuída em 2024 (por referência a 2023) foi atribuída a #3 Mulheres.

Comissão Executiva	2021					2024					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	255.453	261.525	260.657	6.072	1,02	267.670	308.750	291.144	41.080	1,15	0,13
Presidente Comissão Executiva	-	378.339	378.339	378.339	-	-	423.000	423.000	423.000	-	-
Remuneração Média Total	255.453	278.212	275.368	22.760		267.670	331.600	307.626	63.930	-	-

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

5.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2024, a Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #5.652 colaboradores, dos quais 63,3% são Mulheres (#3.576). Em comparação com o ano anterior, o peso relativo do género feminino variou +1,3 p.p..

Género	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	3.939	62,0%	3.576	63,3%	1,3
Homens	2.411	38,0%	2.076	36,7%	-1,3
Total	6.350		5.652	-	-

• 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 66,8% dos colaboradores. No entanto, a maior variação verificou-se no grupo [>50] anos, +6,1 p.p. face a dezembro de 2021, onde as Mulheres representam 59,8% dos colaboradores. É necessário ter em conta o efeito da mudança de escalões etários ao longo do tempo. A média de idades em 2024 é de 45,97 (Mulheres de 45,78; Homens de 46,3).

Grupo Etário	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	137	57,6%	101	42,4%	238	254	58,5%	180	41,5%	434	0,9
>30-50	2.583	67,2%	1.258	32,8%	3.841	1.937	66,8%	964	33,2%	2.901	-0,4
>50	1.219	53,7%	1.052	46,3%	2.271	1.385	59,8%	932	40,2%	2.317	6,1
Total	3.939	62,0%	2.411	38,0%	6.350	3.576	63,3%	2.076	36,7%	5.652	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2024, por comparação com 2021, verifica-se um crescimento do número de Mulheres em todas as bandas, com especial destaque para o aumento de +2,7 p.p. na Gestão, passando as Mulheres a representar 55,1% da banda.

Banda Funcional	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	719	52,4%	654	47,6%	1.373	699	55,1%	569	44,9%	1.268	2,7
Quadros Técnicos	1.666	62,2%	1.011	37,8%	2.677	1.607	63,0%	944	37,0%	2.551	0,8
Operacional e Apoio	1.554	67,6%	746	32,4%	2.300	1.270	69,3%	563	30,7%	1.833	1,7
Total	3.939	62,0%	2.411	38,0%	6.350	3.576	63,3%	2.076	36,7%	5.652	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa Geral de Depósitos, S.A. contava, a 31 de dezembro de 2024, com #4.467 colaboradores com formação académica superior (79% do universo), dos quais 65,6% são Mulheres (#2.930). Em termos comparativos com 2021, a proporção de Mulheres nos colaboradores com formação superior ao nível de Mestrado e Doutoramento aumentou +4,4 p.p., registando-se um aumento de 30% no número de Mulheres com Mestrado e Doutoramento. Destaca-se uma redução de 37,7% no número de colaboradores com, apenas, Ensino Secundário.

Habilitações Literárias	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	213	57,0%	161	43,0%	374	277	61,4%	174	38,6%	451	4,4
Bacharelato e Licenciatura	2.686	66,0%	1.386	34,0%	4.072	2.653	66,1%	1.363	33,9%	4.016	0,1
Ensino Secundário	1.040	54,6%	864	45,4%	1.904	646	54,5%	539	45,5%	1.185	-0,1
Total	3.939	62,0%	2.411	38,0%	6.350	3.576	63,3%	2.076	36,7%	5.652	-
Ensino Superior Total	2.899	65,2%	1.547	34,8%	4.446	2.930	65,6%	1.537	34,4%	4.467	-



5.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração média anual na Caixa Geral de Depósitos, S.A. aumentou +6.275€/Colaborador (+17%), evoluindo de 35.929€ para 42.204€ entre 2021 e 2024. Face a 2021, a remuneração média das Mulheres aumentou 18,61% enquanto a dos Homens aumentou 16,35%. As Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 40.136€ e os Homens, 45.774€.

O Rácio H/M é em 2024 de 1,14x, que compara com 1,16x em 2021.

(Valores em Euros)

Género	2021	2024	Var. Abs.	Var. %
Mulheres	33.840	40.136	6.296	18,61%
Homens	39.343	45.774	6.431	16,35%
Remuneração Média Total	35.929	42.204	6.275	-
GAP H-M	5.503	5.638	-	-
Rácio H/M	1,16	1,14	-	-

• 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 [<30]. Nos restantes grupos, o Rácio H/M resulta em valores muito próximos dos verificados no ano anterior.

Grupo Etário	2021					2024					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	26.602	26.941	26.743	339	1,01	0,01
>30-50	31.965	35.026	32.967	3.061	1,10	37.700	41.164	38.848	3.464	1,09	-0,01
>50	39.252	46.266	42.501	7.014	1,18	46.026	54.183	49.306	8.157	1,18	0,00
Remuneração Média Total	33.840	39.343	35.929	5.503	-	40.136	45.774	42.204	5.638	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, existe, em 2024, uma paridade nas funções Operacionais e de Apoio. Em 2024, o Rácio H/M, nas funções de Gestão apresentou melhorias face a 2021.

Banda Funcional	2021					2024					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	56.133	64.778	60.014	8.646	1,15	-0,04
Quadros Técnicos	34.709	36.841	35.514	2.131	1,06	40.529	42.972	41.434	2.443	1,06	0,00
Operacional e Apoio	26.301	27.107	26.562	807	1,03	30.842	31.177	30.944	336	1,01	-0,02
Remuneração Média Total	33.840	39.343	35.929	5.503	-	40.136	45.774	42.204	5.639	-	-

• 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 2021, ao nível das habilitações mais elevadas evolui favoravelmente em -0,12 p.p. para as Mulheres.

Habilitações Literárias	2021					2024					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	38.639	49.737	42.906	11.098	1,29	-0,12
Bacharelato e Licenciatura	34.139	40.619	36.345	6.479	1,19	40.829	47.301	43.022	6.473	1,16	-0,03
Ensino Secundário	33.508	36.311	34.780	2.803	1,08	37.921	40.635	39.158	2.714	1,07	-0,01
Remuneração Média Total	33.840	39.343	35.929	5.503	-	40.136	45.774	42.204	5.639	-	-



6. SITUAÇÃO NO CAIXA – BANCO DE INVESTIMENTO, S.A.

6.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2024, o Caixa – Banco de Investimento, S.A. totalizava #97 colaboradores, dos quais 42,3% são Mulheres (#41). Em comparação com 2021, o peso relativo do género feminino variou +2,3 p.p..

Género	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	44	40,0%	41	42,3%	2,3
Homens	66	60,0%	56	57,7%	-2,3
Total	110		97		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, a maior concentração de colaboradores situa-se no intervalo [>50] e no qual as Mulheres representam 38,6% dos colaboradores. Destaca-se, face a 2021, a paridade no número de Mulheres e Homens no grupo ([<30]) e o aumento de +5,4 p.p. na representatividade das mulheres no grupo entre 30 e 50 anos. A média das idades em 2024 é de 50,43 (Mulheres de 49,49; Homens de 51,13).

Grupo Etário	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	0	0,0%	4	100,0%	4	2	50,0%	2	50,0%	4	50,0
>30-50	23	41,8%	32	58,2%	55	17	47,2%	19	52,8%	36	5,4
>50	21	41,2%	30	58,8%	51	22	38,6%	35	61,4%	57	-2,6
Total	44	40,0%	66	60,0%	110	41	42,3%	56	57,7%	97	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2024 verifica-se uma predominância do sexo masculino nas funções de Gestão (68,6%) e a diminuição, face a 2021, da representatividade das Mulheres nesta banda (-3,1 p.p.). Destaca-se que, face a 2021, a banda de Gestão tem menos #7 colaboradores (-12%). Por outro lado, nas funções Técnicas, a percentagem de Mulheres aumentou 11,4 p.p..

Banda Funcional	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	20	34,5%	38	65,5%	58	16	31,4%	35	68,6%	51	-3,1
Quadros Técnicos	21	45,7%	25	54,3%	46	24	57,1%	18	42,9%	42	11,4
Operacional e Apoio	3	50,0%	3	50,0%	6	1	25,0%	3	75,0%	4	-25,0
Total	44	40,0%	66	60,0%	110	41	42,3%	56	57,7%	97	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, o Caixa – Banco de Investimento, S.A. a 31 de dezembro de 2024 contava com #66 colaboradores (68% do universo, compara com 66% em 2021) com formação académica superior, dos quais 42,4% são Mulheres (#28).

Globalmente, verifica-se um aumento da proporção de Mulheres com formação académica superior (42,4% em 2024; 41,1% em 2021).

Habilitações Literárias	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	5	33,3%	10	66,7%	15	4	30,8%	9	69,2%	13	-2,5
Bacharelato e Licenciatura	25	43,1%	33	56,9%	58	24	45,3%	29	54,7%	53	2,2
Ensino Secundário	14	37,8%	23	62,2%	37	13	41,9%	18	58,1%	31	4,1
Total	44	40,0%	66	60,0%	110	41	42,3%	56	57,7%	97	-
Ensino Superior Total	30	41,1%	43	58,9%	73	28	42,4%	38	57,6%	66	-



6.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração média anual no Caixa – Banco de Investimento, S.A. aumentou +6.346€/Colaborador (+10%), evoluindo de 61.239€ para 67.585€ entre 2021 e 2024. Destaca-se que, face a 2021, a remuneração média das Mulheres aumentou 14,84% que compara com um aumento de 8,76% nos Homens. As Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 58.529€ e os Homens, 74.054€.

O Rácio H/M é em 2024 de 1,27x, -0,07 p.p. face ao valor de 2021 (1,34x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2024	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	50.965	58.529	7.564	14,84%
Homens	68.089	74.054	5.965	8,76%
Remuneração Média Total	61.239	67.585	6.346	-
GAP H-M	17.124	15.525	-	-
Rácio H/M	1,34	1,27	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Relativamente à distribuição por grupo etário, destaca-se a existência, em 2024, de representação feminina nos colaboradores com idade inferior a 30 anos [<30], sendo o Rácio H/M favorável às Mulheres (0,95). O Rácio H/M é mais elevado no grupo [>30-50] apesar de apresentar uma redução face a 2021 (-0,05 p.p.). No grupo [>50] verifica-se uma melhoria de -0,18 p.p. neste indicador.

Grupo Etário	2021					2024					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	-	30.609	28.981	29.795	-1.628	0,95	-
>30-50	43.344	64.614	55.719	21.270	1,49	50.525	72.995	62.384	22.470	1,44	-0,05
>50	59.311	78.124	70.378	18.813	1,32	67.668	77.204	73.628	9.536	1,14	-0,18
Remuneração Média Total	50.965	68.089	61.239	17.124	-	58.529	74.054	67.585	15.525	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, o GAP H-M é mais elevado nas funções de Gestão (6.683€/anuais), verificando-se, contudo, uma variação no Rácio H/M de -0,16 p.p. Nas funções Técnicas existe, também, uma evolução do Rácio favorável às Mulheres (-0,02 p.p.). Ao nível do grupo Operacional e Apoio, verifica-se uma evolução desfavorável às Mulheres devido à redução de #2 colaboradoras na banda.

Banda Funcional	2021					2024					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	85.891	92.575	90.478	6.683	1,08	-0,16
Quadros Técnicos	33.018	37.083	35.227	4.065	1,12	40.817	44.746	42.542	3.929	1,10	-0,02
Operacional e Apoio	24.694	28.520	26.607	3.826	1,15	28.115	33.825	32.397	5.710	1,20	0,05
Remuneração Média Total	50.965	68.089	61.239	17.124	-	58.529	74.054	67.585	15.525	-	-

• 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. Destaca-se uma melhoria no Rácio H/M, favorável às Mulheres, de -0,40 p.p. ao nível do Ensino Secundário.

Habilitações Literárias	2021					2024					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	41.882	79.806	68.137	37.924	1,91	0,17
Bacharelato e Licenciatura	62.260	71.363	67.439	9.103	1,15	70.731	83.711	77.833	12.980	1,18	0,03
Ensino Secundário	34.049	61.383	51.040	27.334	1,80	39.674	55.620	49.242	15.946	1,40	-0,40
Remuneração Média Total	50.965	68.089	61.239	17.124	-	58.529	74.054	67.585	15.525	-	-



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 2024, a Caixa Capital – Sociedade de Capital de Risco, S.A. totalizava #8 colaboradores com paridade de género. Em comparação com 2021, o peso relativo do género feminino variou +5,6 p.p..

Género	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	4	44,4%	4	50,0%	5,6
Homens	5	55,6%	4	50,0%	-5,6
Total	9		8		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, os colaboradores encontram-se igualmente distribuídos nos intervalos [>30-50] e [>50], mas com pesos diferentes. A média das idades em 2024 é de 50,25 (Mulheres de 48,5; Homens de 52).

Grupo Etário	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
>30-50	3	60,0%	2	40,0%	5	3	75,0%	1	25,0%	4	15,0
>50	1	25,0%	3	75,0%	4	1	25,0%	3	75,0%	4	0,0
Total	4	44,4%	5	55,6%	9	4	50,0%	4	50,0%	8	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, à semelhança de 2021, verifica-se uma predominância do sexo masculino nas funções de Gestão (100,0%). Ao nível dos Quadros Técnicos, as Mulheres representam 66,7%, verificando-se um aumento de 9.6 p.p. face a 2021 (de 57,1% para 66,7%).

Banda Funcional	2021					2024					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	4	66,7%	2	33,3%	6	9,6
Total	4	44,4%	5	55,6%	9	4	50,0%	4	50,0%	8	-

• 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 2024 têm formação académica superior.

Habilitações Literárias	2021					2024					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	66,7%	2	33,3%	6	9,6
Ensino Secundário	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0
Total	4	44,4%	5	55,6%	9	4	50,0%	4	50,0%	8	-
Ensino Superior Total	4	44,4%	5	55,6%	9	4	50,0%	4	50,0%	8	-



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 +15.371€/Colaborador (+28%), evoluindo de 54.205€ para 69.576€ entre 2024 e 2021, sendo que as Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 52.038€ e os Homens, 87.114€. Salienta-se que, nesta empresa, as funções de Gestão, com remunerações superiores associadas, são desempenhadas por #2 Homens.

O Rácio H/M é em 2024 de 1,67x, +0,11p.p. face ao valor de 2021 (1,56x).

As variações verificadas ao nível do GAP H-M e do Rácio H/M estão de acordo com a evolução natural associada a uma empresa de pequena dimensão e com baixa rotatividade nos seus quadros.

(Valores em Euros)

Género	2021	2024	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	41.284	52.038	10.754	26,05%
Homens	64.542	87.114	22.572	34,97%
Remuneração Média Total	54.205	69.576	15.371	-
GAP H-M	23.258	35.076	-	-
Rácio H/M	1,56	1,67	-	-

• 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.

Grupo Etário	2021					2024					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	52.683	55.717	53.441	3.034	1,06	0,25
>50	44.091	85.907	75.453	41.816	1,95	50.103	97.579	85.710	47.476	1,95	0,00
Remuneração Média Total	41.284	64.542	54.205	23.258	-	52.038	87.114	69.576	35.076	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, foi alcançada paridade no que toca aos Quadros Técnicos.

Banda Funcional	2021					2024					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	122.636	122.636	122.636	-	-
Quadros Técnicos	41.284	35.240	38.694	-6.043	0,85	52.038	51.591	51.889	-447	0,99	0,14
Remuneração Média Total	41.284	64.542	54.205	23.259	-	52.038	87.114	69.576	35.076	-	-

• 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					2024					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	83.645	83.645	83.645	-	-
Bacharelato e Licenciatura	41.284	61.649	50.011	20.365	1,49	52.038	90.582	64.886	38.544	1,74	0,25
Ensino Secundário	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0,00	-
Remuneração Média Total	41.284	64.542	54.205	23.259	-	52.038	87.114	69.576	35.076	-	-



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

8.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2024, a Caixa Gestão de Ativos, SGOIC S.A. totalizava #99 colaboradores, dos quais 48,5% são Mulheres (#48). Em comparação com 2021, o peso relativo do género feminino variou -2,4 p.p..

Género	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	55	50,9%	48	48,5%	-2,4
Homens	53	49,1%	51	51,5%	2,4
Total	108		99		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, verifica-se uma situação de equilíbrio nos grupos com idade superior a 30 anos, sendo que a maior concentração de colaboradores se situa no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos (>30-50) e no qual as Mulheres representam 49,1% dos colaboradores. A média das idades em 2024 é de 45,48 (Mulheres de 47; Homens de 44,06).

Grupo Etário	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
<30	3	50,0%	3	50,0%	6	2	22,2%	7	77,8%	9	-27,8
>30-50	37	50,0%	37	50,0%	74	28	49,1%	29	50,9%	57	-0,9
>50	15	53,6%	13	46,4%	28	18	54,5%	15	45,5%	33	0,9
Total	55	50,9%	53	49,1%	108	48	48,5%	51	51,5%	99	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2024 verifica-se uma predominância do sexo masculino nas funções de Gestão (64,9%), evidenciando a maior representatividade do sexo masculino nas posições de maior liderança. Nas funções Técnicas concentram-se o maior número de colaboradores (#59) no qual as Mulheres representam 57,6% da população.

Banda Funcional	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	16	38,1%	26	61,9%	42	13	35,1%	24	64,9%	37	-3,0
Quadros Técnicos	36	59,0%	25	41,0%	61	34	57,6%	25	42,4%	59	-1,4
Operacional e Apoio	3	60,0%	2	40,0%	5	1	33,3%	2	66,7%	3	-26,7
Total	55	50,9%	53	49,1%	108	48	48,5%	51	51,5%	99	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A. a 31 de dezembro de 2024 contava com #87 colaboradores com formação académica superior, dos quais 44,8% são Mulheres (#39).

Habilitações Literárias	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	10	58,8%	7	41,2%	17	6	40,0%	9	60,0%	15	-18,8
Bacharelato e Licenciatura	37	46,8%	42	53,2%	79	33	45,8%	39	54,2%	72	-1,0
Ensino Secundário	8	66,7%	4	33,3%	12	9	75,0%	3	25,0%	12	8,3
Total	55	50,9%	53	49,1%	108	48	48,5%	51	51,5%	99	-
Ensino Superior Total	47	49,0%	49	51,0%	96	39	44,8%	48	55,2%	87	-



8.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A. aumentou +6.875€/Colaborador (+15%), evoluindo de 44.669€ para 51.544€ entre 2021 e 2024. A remuneração média das Mulheres aumentou 16,39% o que compara com 13,64% para os Homens. As Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 46.971€ e os Homens, 55.847€.

O Rácio H/M é em 2024 de 1,19x, -0,03p.p. face ao valor de 2021 (1,22x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2024	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	40.356	46.971	6.615	16,39%
Homens	49.145	55.847	6.702	13,64%
Remuneração Média Total	44.669	51.544	6.875	-
GAP H-M	8.789	8.876	-	-
Rácio H/M	1,22	1,19	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens por grupo etário, constata-se que os indicadores são mais favoráveis aos homens. De salientar que, quando comparado com 2021, regista-se um aumento do Rácio H/M no grupo de [<30] de +0,13p.p. desfavorável às Mulheres.

Grupo Etário	2021					2024					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	25.570	31.292	30.020	5.722	1,22	0,13
>30-50	36.241	45.738	40.990	9.497	1,26	42.507	55.827	49.284	13.320	1,31	0,05
>50	53.746	64.113	58.559	10.367	1,19	56.293	67.345	61.317	11.052	1,20	0,01
Remuneração Média Total	40.356	49.145	44.669	8.789	-	46.971	55.847	51.544	8.876	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, é de salientar que em 2024 o Rácio H/M nas funções de Gestão apresenta um valor de 0,99x, mantendo a situação verificada em 2021. Ao nível dos quadros técnicos existe uma variação de -0,04p.p. quando comparado com 2021, favorável às Mulheres, situação semelhante que acontece nas funções Operacionais e Apoio com uma variação -0,09p.p. também favorável às Mulheres.

Banda Funcional	2021					2024					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	75.730	75.279	75.437	-451	0,99	0,00
Quadros Técnicos	30.092	33.856	31.635	3.763	1,13	36.418	39.623	37.776	3.205	1,09	-0,04
Operacional e Apoio	21.947	19.549	20.988	-2.399	0,89	31.894	25.473	27.613	-6.421	0,80	-0,09
Remuneração Média Total	40.356	49.145	44.669	8.789	-	46.971	55.847	51.544	8.876	-	-

• 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 2021, verifica-se uma melhoria ao nível do Rácio H/M nas habilitações que conferem grau académico, favorável às Mulheres, especialmente ao nível dos Mestrados e Doutoramentos (-0,13 p.p.).

Habilitações Literárias	2021					2024					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	46.498	51.748	49.648	5.249	1,11	-0,13
Bacharelato e Licenciatura	43.469	51.548	47.711	7.614	1,17	49.967	58.204	54.429	8.236	1,16	-0,01
Ensino Secundário	30.065	32.116	30.811	2.528	1,09	36.299	37.517	36.604	1.218	1,03	-0,06
Remuneração Média Total	40.356	49.145	44.669	8.789	-	46.971	55.847	51.544	8.876	-	-

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 2024, a CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. totalizava #6 colaboradores, dos quais 33,3% são Mulheres (#2). Face a 2021, há uma redução de 50% no número de Mulheres na Empresa.

Género	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	4	50,0%	2	33,3%	-16,7
Homens	4	50,0%	4	66,7%	16,7
Total	8		6		-

• Representatividade por género e idade

Relativamente à distribuição por grupo etário, existe uma concentração maior de colaboradores no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos ([>30-50]) no qual as Mulheres representam 25,0% dos colaboradores. A média das idades em 2024 é de 40,67 (Mulheres de 37; Homens de 42,50).

Grupo Etário	2021					2024					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	1	25,0%	3	75,0%	4	-15,0
>50	1	100,0%	0	0,0%	1	0	0,0%	1	100,0%	1	-100,0
Total	4	50,0%	4	50,0%	8	2	33,3%	4	66,7%	6	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2024 verifica-se uma predominância do sexo masculino nas funções de Gestão (66,7%).

Banda Funcional	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	2	66,7%	1	33,3%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	-33,4
Quadros Técnicos	2	50,0%	2	50,0%	4	1	50,0%	1	50,0%	2	0,0
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	2	33,3%	4	66,7%	6	-

• 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 2024 contava com #5 colaboradores com formação académica superior, dos quais 40,0% são Mulheres (#2).

Habilitações Literárias	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Bacharelato e Licenciatura	4	66,7%	2	33,3%	6	2	40,0%	3	60,0%	5	-26,7
Ensino Secundário	0	0,0%	2	100,0%	2	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0
Total	4	50,0%	4	50,0%	8	2	33,3%	4	66,7%	6	-
Ensino Superior Total	4	66,7%	2	33,3%	6	2	40,0%	3	60,0%	5	-



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 +11.800€/Colaborador (+32%), evoluindo de 36.666€ para 48.466€ entre 2021 e 2024. A remuneração média das Mulheres aumentou 45,62% que compara com 21,68% para os Homens. As Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 49.253€ e os Homens 48.072€.

O Rácio H/M é em 2024 de 0,98x, -0,19p.p. face ao valor de 2021 (1,17x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2024	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	33.824	49.253	15.429	45,62%
Homens	39.508	48.072	8.564	21,68%
Remuneração Média Total	36.666	48.466	11.800	-
GAP H-M	5.684	-1.181	-	-
Rácio H/M	1,17	0,98	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens por grupo etário, as Mulheres auferem uma remuneração média anual superior à dos Homens. Quando comparado com 2021, regista-se uma melhoria do Rácio H/M de -0,36p.p. no grupo etário [>30-50], passando o mesmo a ser favorável às Mulheres.

Grupo Etário	2021					2024					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	27.716	0	27.716	-27.716	0,00	-0,99
>30-50	40.541	46.618	44.187	6.077	1,15	70.791	55.651	59.436	-15.140	0,79	-0,36
>50	35.944	0	35.944	-35.944	0,00	0	25.337	25.337	25.337	-	-
Remuneração Média Total	33.824	39.508	36.666	5.684	-	49.253	48.072	48.466	-1.181	0,98	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, genericamente, as Mulheres auferem uma remuneração média anual superior à dos Homens. Verifica-se uma melhoria de -0,70 p.p. na Gestão (passando a remuneração das Mulheres a ser superior) e de -0,36p.p. no grupo das funções Técnicas.

Banda Funcional	2021					2024					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	70.791	68.773	69.446	-2.018	0,97	-0,70
Quadros Técnicos	19.375	27.485	23.430	8.110	1,42	27.716	29.406	28.561	1.690	1,06	-0,36
Operacional e Apoio	0	22.608	22.608	22.608	-	0	25.337	25.337	25.337	-	-
Remuneração Média Total	33.824	39.508	36.666	5.684	-	49.253	48.072	48.466	-1.181	0,98	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Verifica-se uma redução de -0,60 p.p. no Rácio H/M, favorável às Mulheres.

Habilitações Literárias	2021					2024					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	49.253	55.651	53.092	6.397	1,13	-0,60
Ensino Secundário	0	20.392	20.392	20.392	-	0	25.337	25.337	25.337	-	-
Remuneração Média Total	33.824	39.508	36.666	5.684	-	49.253	48.072	48.466	-1.181	0,98	-

10. SITUAÇÃO NA CAIXA SERVIÇOS PARTILHADOS, ACE

10.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2024, a Caixa – Serviços Partilhados, ACE totalizava #154 colaboradores, dos quais 39,6% são Mulheres (#61). Em comparação com 2021, o peso relativo do género feminino variou +1,0 p.p..

Género	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	68	38,6%	61	39,6%	1,0
Homens	108	61,4%	93	60,4%	-1,0
Total	176		154		-

• 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 46,5% dos colaboradores. A média das idades em 2024 é de 47,17 (Mulheres de 45,44; Homens de 48,3).

Grupo Etário	2021					2024					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	47	46,5%	54	53,5%	101	3,6
>50	7	20,6%	27	79,4%	34	13	25,5%	38	74,5%	51	4,9
Total	68	38,6%	108	61,4%	176	61	39,6%	93	60,4%	154	-

• 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 (58,3%) como nas funções Técnicas (61,5%). No entanto, salienta-se um aumento da proporção de Mulheres em +19,5 p.p. nas funções de Gestão, em comparação com 2021.

Banda Funcional	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	4	22,2%	14	77,8%	18	10	41,7%	14	58,3%	24	19,5
Quadros Técnicos	59	39,6%	90	60,4%	149	47	38,5%	75	61,5%	122	-1,1
Operacional e Apoio	5	55,6%	4	44,4%	9	4	50,0%	4	50,0%	8	-5,6
Total	68	38,6%	108	61,4%	176	61	39,6%	93	60,4%	154	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa – Serviços Partilhados, ACE a 31 de dezembro de 2024 contava com #128 colaboradores com formação académica superior, dos quais 45,3% são Mulheres (#58). Em termos comparativos com 2021, as Mulheres com formação superior representam mais +0,5p.p. Destaca-se o aumento de 17,9 p.p. na representatividade de Mulheres com Mestrado e Doutoramento.

Habilitações Literárias	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	2	15,4%	11	84,6%	13	3	33,3%	6	66,7%	9	17,9
Bacharelato e Licenciatura	63	47,7%	69	52,3%	132	55	46,2%	64	53,8%	119	-1,5
Ensino Secundário	3	9,7%	28	90,3%	31	3	11,5%	23	88,5%	26	1,8
Total	68	38,6%	108	61,4%	176	61	39,6%	93	60,4%	154	-
Ensino Superior Total	65	44,8%	80	55,2%	145	58	45,3%	70	54,7%	128	-



10.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na Caixa –Serviços Partilhados, ACE aumentou +10.702€/Colaborador (+25%), evoluindo de 42.283€ para 52.985€ entre 2021 e 2024. A remuneração média das Mulheres aumentou 28,27% que compara com 24,26% para os Homens. As Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 46.004€ e os Homens, 57.563€.

O Rácio H/M é em 2024 de 1,25x, -0,04p.p. face ao valor de 2021 (1,29x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2024	Var. Abs.	Var.%
Mulheres	35.864	46.004	10.140	28,27%
Homens	46.325	57.563	11.238	24,26%
Remuneração Média Total	42.283	52.985	10.702	-
GAP H-M	10.461	11.559	-	-
Rácio H/M	1,29	1,25	-	-

• Remuneração Média Anual por género e grupo etário

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens por grupo etário, regista-se uma melhoria do Rácio H/M nos grupos superiores a 30 anos. Por outro lado, há um aumento de +0,57 p.p. no Rácio, desfavorável às Mulheres, no grupo com idade inferior a 30 anos.

Grupo Etário	2021					2024					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	24.340	30.714	27.527	6.374	1,26	0,57
>30-50	34.070	40.835	37.936	6.765	1,20	42.280	49.571	46.178	7.291	1,17	-0,03
>50	52.568	63.629	61.351	11.061	1,21	61.133	69.628	67.463	8.495	1,14	-0,07
Remuneração Média Total	35.864	46.325	42.283	10.461	-	46.004	57.563	52.985	11.559	-	-

• Remuneração Média Anual por género e funções

Ao nível da banda funcional, genericamente, os Homens auferem uma remuneração média anual superior à das Mulheres. Registam-se melhorias no Rácio H/M nas funções de Gestão (-0,01 p.p.) e nas funções Operacionais e de Apoio (-0,02 p.p.).

Banda Funcional	2021					2024					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	66.308	89.854	80.043	23.545	1,36	-0,01
Quadros Técnicos	36.007	42.920	40.183	6.913	1,19	43.585	53.286	49.549	9.700	1,22	0,03
Operacional e Apoio	18.639	19.988	19.239	1.350	1,07	23.660	24.756	24.208	1.096	1,05	-0,02
Remuneração Média Total	35.864	46.325	42.283	10.461	-	46.004	57.563	52.985	11.560	-	-

• 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. Contudo, verificam-se melhorias no Rácio H/M com especial destaque para os Mestrados e Doutoramentos (-0,27 p.p.) e o Ensino Secundário (-0,15 p.p.).

Habilitações Literárias	2021					2024					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	36.407	60.230	52.289	23.824	1,65	-0,27
Bacharelato e Licenciatura	36.139	47.581	42.177	11.322	1,31	46.558	60.327	53.963	13.769	1,30	-0,01
Ensino Secundário	33.615	41.225	40.489	7.610	1,23	45.445	49.178	48.747	3.733	1,08	-0,15
Remuneração Média Total	35.864	46.325	42.283	10.461	-	46.004	57.563	52.985	11.560	-	-

11. SITUAÇÃO NA CAIXA IMOBILIÁRIO, S.A.

11.1. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

• Colaboradores por género

Em 31 de dezembro de 2024, a Caixa – Imobiliário, S.A. totalizava #51 colaboradores, dos quais 74,5% são Mulheres (#38). Em comparação 2021, o peso relativo do género feminino variou +5,4 p.p..

Género	2021		2024		Var.p.p.
	#	%	#	%	
Mulheres	38	69,1%	38	74,5%	5,4
Homens	17	30,9%	13	25,5%	-5,4
Total	55		51		-

• 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 76,5% dos colaboradores. A média das idades em 2024 é de 47,47 (Mulheres de 47,03; Homens de 48,77).

Grupo Etário	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
>30-50	33	70,2%	14	29,8%	47	26	76,5%	8	23,5%	34	6,3
>50	5	62,5%	3	37,5%	8	12	70,6%	5	29,4%	17	8,1
Total	38	69,1%	17	30,9%	55	38	74,5%	13	25,5%	51	-

• Representatividade por género e funções

Em termos da representatividade por banda funcional, em 2024 verifica-se uma predominância do sexo feminino nos diversos grupos funcionais. Ao nível das funções Técnicas, o peso relativo das Mulheres evoluiu favoravelmente em 8,2 p.p. (de 63,2% em 2021 para 71,4% em 2024).

Banda Funcional	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Gestão	5	71,4%	2	28,6%	7	5	71,4%	2	28,6%	7	0,0
Quadros Técnicos	24	63,2%	14	36,8%	38	25	71,4%	10	28,6%	35	8,2
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	38	74,5%	13	25,5%	51	-

• Representatividade por género e habilitações

Ao nível das Habilitações Literárias, a Caixa – Imobiliário, S.A. a 31 de dezembro de 2024 contava com #42 colaboradores com formação académica superior, dos quais 76,2% são Mulheres (#32).

Habilitações Literárias	2021					2024					Mulheres Var. p.p.
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total	
	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	
Mestrado e Doutoramento	2	66,7%	1	33,3%	3	2	100,0%	0	0,0%	2	33,3
Bacharelato e Licenciatura	29	69,0%	13	31,0%	42	30	75,0%	10	25,0%	40	6,0
Ensino Secundário	7	70,0%	3	30,0%	10	6	66,7%	3	33,3%	9	-3,3
Total	38	69,1%	17	30,9%	55	38	74,5%	13	25,5%	51	-
Ensino Superior Total	31	68,9%	14	31,1%	45	32	76,2%	10	23,8%	42	-



11.2. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES

• Remuneração Média Anual por género

A remuneração anual média na Caixa – Imobiliário, S.A. aumentou 7.625€/Colaborador (+26,6%), evoluindo de 28.657€ para 36.282€ entre 2021 e 2024. A remuneração média das Mulheres aumentou 29,21% que compara com 26,28% para os Homens. As Mulheres recebem anualmente uma remuneração média de 34.208€ e os Homens, 42.343€.

O Rácio H/M é em 2024 de 1,24x, -0,03p.p. face ao valor de 2021 (1,27x).

(Valores em Euros)

Género	2021	2024	Var. Abs.	Var. %
Mulheres	26.475	34.208	7.733	29,21%
Homens	33.532	42.343	8.811	26,28%
Remuneração Média Total	28.657	36.282	7.625	-
GAP H-M	7.057	8.135	-	-
Rácio H/M	1,27	1,24	-	-

• 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 2021, regista-se uma melhoria do Rácio H/M de -0,02p.p. no grupo etário [>50].

Grupo Etário	2021					2024					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	35.039	44.349	37.229	9.310	1,27	0,00
>50	28.593	35.155	31.054	6.562	1,23	32.410	39.133	34.387	6.723	1,21	-0,02
Remuneração Média Total	26.475	33.532	28.657	7.057	-	34.208	42.343	36.282	8.135	-	-

• 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, a remuneração das Mulheres evoluiu favoravelmente em -0,09 p.p (de 1,41x em 2021 para 1,32x em 2024).

Banda Funcional	2021					2024					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	48.254	63.625	52.645	15.371	1,32	-0,09
Quadros Técnicos	26.936	31.255	28.527	4.319	1,16	33.435	38.289	34.822	4.855	1,15	-0,01
Operacional e Apoio	19.303	27.742	20.147	8.439	1,44	27.848	40.312	29.233	12.463	1,45	0,01
Remuneração Média Total	26.475	33.532	28.657	7.056	-	34.208	42.343	36.282	8.134	-	-

• Remuneração Média Anual por género e habilitações literárias

Analisando os indicadores por habilitações literárias verificam-se melhorias no Rácio H/M quer ao nível dos Bacharelatos e Licenciaturas (-0,01 p.p.) quer no Ensino Secundário (-0,04 p.p.)

Habilitações Literárias	2021					2024					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	33.601	0	33.601	-33.601	0,00	-
Bacharelato e Licenciatura	28.183	35.826	30.549	7.643	1,27	35.563	44.891	37.895	9.327	1,26	-0,01
Ensino Secundário	20.019	25.243	21.586	5.224	1,26	27.636	33.850	29.708	6.214	1,22	-0,04
Remuneração Média Total	26.475	33.532	28.657	7.056	-	34.208	42.343	36.282	8.134	-	-

12. CONCLUSÃO

A 31 de dezembro de 2024, o Grupo Caixa Geral de Depósitos (em Portugal) conta com #6.067 colaboradores dos quais #3.770 (62%) são Mulheres. Em comparação com 2021, o peso relativo do género feminino variou + 1,2 p.p.

• Caracterização do universo de colaboradores:

A maior concentração de colaboradores situa-se, ao nível da idade, no intervalo entre os 30 anos e os 50 anos, no qual as Mulheres representam 65,6% dos colaboradores.

Em termos de representatividade por banda funcional, em 2024 face a 2021, verifica-se um aumento do número de Mulheres na Gestão (+2,4 p.p.), em funções Técnicas (+1,0 p.p.) e em funções Operacionais e de Apoio (+1,6 p.p.).

Ao nível das Habilitações Literárias, a 31 de dezembro de 2024, o Grupo CGD conta com #4.803 colaboradores (79%) com formação académica superior, dos quais 64% são Mulheres. Destaca-se um aumento, face a 2021, de +4,6 p.p. na representatividade de Mulheres com Mestrado e/ou Doutoramento.

• Evolução das Remunerações:

Apesar de ainda não existir paridade na remuneração dos Homens e Mulheres, nos últimos três anos têm-se registado progressos.

A remuneração anual média na CGD aumentou +6.420€/Colaborador (+17,5%), evoluindo de 36.607€ para 43.027€ entre 2021 e 2024. O aumento verificado na remuneração anual média foi superior para as Mulheres (18,75% que compara com 16,48% para os Homens). Registou-se uma melhoria no Rácio H/M: 1,17x em 2024 vs. 1,19x em 2021.

Ao nível da remuneração média anual entre Mulheres e Homens, o grupo etário inferior a 30 anos está muito próximo da paridade. Quando comparado com 2021, regista-se uma melhoria do Rácio H/M no grupo entre os 30 e os 50 anos de -0,01 p.p. favorável às Mulheres.

Ao nível da banda funcional, verifica-se uma melhoria no Rácio H/M nas funções de Gestão (-0,04 p.p.) e funções Operacionais e de Apoio (-0,02 p.p.), favorável às Mulheres, em comparação com 2021.

No que toca às habilitações, em todos os graus de ensino verifica-se uma melhoria do Rácio H/M, favorável às Mulheres, face a 2021.

• Conselho de Administração e Comissão Executiva:

Em 31 de dezembro de 2024, o Conselho de Administração da Caixa Geral de Depósitos, S.A. totalizava #17 membros, dos quais 35,3% Mulheres. Face a 2021, não se verificou alteração na representatividade do género feminino. A eleição dos órgãos sociais para o mandato 2021-2024, bem como a nomeação dos membros da Comissão Executiva, ultrapassou o limiar mínimo de 33,3% do género sub-representado, de acordo com a Lei nº 62/2017 (Fonte: Plano para a Igualdade 2025).

Ao nível da remuneração média anual fixa entre Mulheres e Homens, constata-se que existe uma paridade nos Administradores Executivos e nos Administradores Não Executivos.

• Plano para a Igualdade:

A CGD tem vindo a trabalhar a temática da Igualdade de Género, publicando o Plano para a Igualdade (https://www.cgd.pt/Institucional/Governo-Sociedade-CGD/Praticas-de-Bom-Governo/Documents/CGD_Plano-para-igualdade-genero.pdf). O mesmo tem por base os princípios definidos na política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e visa a definição, implementação, acompanhamento e revisão anual de iniciativas que garantam uma cultura organizacional humana, inovadora, resiliente e sustentável.

O Plano para a Igualdade para 2025 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, nomeadamente para funções de gestão.
3. Promover uma maior visibilidade das boas práticas da CGD no âmbito da Igualdade..

De salientar as seguintes medidas do Plano de Igualdade para 2025:

1. Dar continuidade a:
 - a. Integração nas *shortlists* de admissões de candidatos de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado;
 - b. Definição de prioridade em igualdade de circunstâncias do género sub-representado para funções de gestão;
 - c. Equidade nas promoções internas de acordo com a representação de género;
 - d. Programa de Gestão de Talento assegurando a igualdade e diversidade;
 - e. Plano de Sensibilização para a igualdade de oportunidades;
2. Estabelecer protocolos com entidades especializadas em Recrutamento Inclusivo;
3. Implementar a Pré-Seleção Cega eliminando informações pessoais que possam levar a preconceitos inconscientes (nome, idade e género).

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 é 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 2025

