



CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.

# PLANO PARA A IGUALDADE 2025



## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE

1.	Enquadramento .....	2
1.1.	Nota Introdutória .....	2
1.2.	Enquadramento Normativo .....	2
1.3.	Prevenção da prática de assédio no trabalho. Metodologia .....	3
2.	Missão, Valores e Estratégia .....	3
2.1.	Carta de Missão do Acionista .....	3
2.2.	Desenvolvimento Sustentável .....	5
2.3.	Código de Conduta.....	7
2.4.	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.....	7
2.5.	Direitos Humanos .....	7
2.5.1.	Declaração de Compromisso.....	7
2.5.2.	Guia CEO dos Direitos Humanos .....	7
2.6.	Diversidade, Equidade e Inclusão.....	8
2.6.1.	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI).....	8
2.6.2.	Carta Portuguesa para a Diversidade .....	8
2.7.	Women’s Empowerment Principles (WEP) .....	8
2.8.	Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional .....	8
2.9.	Certificação Top Employer .....	10
2.10.	Acordo de Empresa.....	10
2.11.	Estruturas Sindicais.....	10
3.	A Igualdade nos Órgãos Sociais da CGD .....	10
3.1.	Principais Canais de Comunicação .....	11
4.	Diagnóstico - Indicadores referentes à representatividade de género.....	11
4.1.	Evolução da Presença das Mulheres no Setor Bancário em Portugal   2019-2023.....	11
4.2.	Colaboradores por Género, em número e em percentagem   2019-2023 .....	12
4.3.	Representatividade por género e idade   2019-2023 .....	12
4.4.	Representatividade por género e escalões de antiguidade   2019-2023 .....	13
4.5.	Representatividade por género em funções de liderança   2019-2023 .....	13
4.6.	Média de horas de formação por género   2019-2023 .....	14
4.7.	Rácio salarial   2019 – 2023.....	14
4.8.	Contratações por género   2019 – 2023.....	15
5.	Medidas .....	16
5.1.	Medidas a Implementar em 2025.....	16
5.2.	Medidas de Continuidade.....	17
6.	Monitorização.....	46
7.	Publicação .....	46

## 1. ENQUADRAMENTO

### 1.1. Nota Introdutória

Os princípios da igualdade e da não discriminação são vetores estruturantes da sociedade. São também cada vez mais relevantes na criação de valor de uma organização empresarial, como realização de um compromisso civilizacional e também como elemento de crescimento, eficiência, rendibilidade e sustentabilidade da empresa.

A Caixa Geral de Depósitos, S.A. (CGD) reconhece que a igualdade de oportunidades em toda a estrutura da empresa é importante para a sua atividade e é também um contributo para o cumprimento de compromissos assumidos pela Instituição, designadamente de respeito pelos Direitos Humanos e prossecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Em 2022, a mudança de nome de Plano de Igualdade de Género para Plano para a Igualdade teve como objetivo evidenciar, de forma mais clara, todas as iniciativas já em vigor na CGD e no âmbito da Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI).

A CGD entende que a DEI é potenciadora de inovação, atração, retenção, incentivo, promoção de talento e de competências diversas, representando uma mais-valia, pelo enriquecimento das condições profissionais, sociais e económicas, melhorando a eficiência, a competitividade e a tomada de decisão.

A gestão e desenvolvimento dos Colaboradores da CGD e das Entidades do Grupo respeita os princípios da responsabilidade social e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a par da valorização do talento e da liderança, em prol de uma cultura organizacional diversificada e inclusiva.

A diversidade das características dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD e Entidades do Grupo como a idade, género, origem geográfica, habilitações e experiência profissional potencia perspetivas e opiniões diversificadas, bem como, fomenta a independência e a solidez da tomada de decisão.

O Plano para a Igualdade tem por base os princípios definidos e aprovados na Política de DEI e visa a definição, implementação, acompanhamento e revisão anual das iniciativas que garantam de uma cultura organizacional humana, inovadora, resiliente e sustentável.

### 1.2. Enquadramento Normativo

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, determina também que as mesmas entidades e empresas elaborem planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, determinando igualmente a publicação dos planos no *site* institucional da empresa.

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamentou a Lei n.º 62/2017, estabeleceu, entre outras, a obrigação de produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, a disponibilizar, designadamente, no *site* da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

O presente Plano é elaborado tendo por base o «Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)» (Guião), disponível no sítio da Internet da CITE, nos termos do mesmo artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Guião inclui a realização de um diagnóstico da situação da Empresa e descrição das medidas do Plano Anual nas seguintes áreas:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;

### 1.3. Prevenção da prática de assédio no trabalho. Metodologia

A apresentação dos resultados do diagnóstico, suportado pelas respostas às questões constantes do Guião, é concretizada pela caracterização da situação de mulheres e homens no universo empresarial abrangido.

Identificam-se neste Plano as medidas a implementar em 2025, bem como, a benefício de uma visão holística, as medidas já adotadas.

A política e a gestão de recursos humanos das empresas do Grupo CGD com sede em Portugal encontram-se centralizada na CGD, pelo que o Plano para a Igualdade reporta-se a todas as empresas do Grupo CGD com sede em Portugal, também designado perímetro doméstico.

## 2. MISSÃO, VALORES E ESTRATÉGIA

A Caixa Geral de Depósitos, S.A., fundada em 1876, é um Banco detido integral e exclusivamente pelo Estado Português que lidera um Grupo financeiro português sólido com forte presença internacional e que oferece aos seus clientes a quase totalidade de serviços financeiros e desempenha um papel essencial no apoio às famílias e na expansão e internacionalização da economia portuguesa.

### 2.1. Carta de Missão do Acionista

A missão, valores e linhas de orientação da CGD, extensíveis às empresas do Grupo, constam da carta de missão (disponível no site institucional da CGD) aprovada em 6 de maio de 2019 pelo acionista único da CGD - o Estado Português. O acionista reafirma o papel de referência da Instituição no setor financeiro português e a criação de valor para a sociedade portuguesa, através da prestação de serviços bancários de qualidade aos particulares e às empresas, contribuindo assim para a melhoria do bem-estar das famílias portuguesas e para o desenvolvimento do setor empresarial, gerando a rentabilidade adequada para o acionista. A CGD garante o acesso dos clientes a um conjunto diversificado de produtos e serviços financeiros de qualidade, com particular enfoque na captação da poupança e na concessão de financiamento de médio e longo prazo, baseando-se num modelo de governo societário eficiente e no respeito dos mais elevados padrões éticos.

A visão do acionista para a CGD é a de uma instituição de referência no sistema financeiro e líder no setor bancário em Portugal, que se pauta em permanência por potenciar as suas vantagens competitivas e garantir níveis de solidez, rentabilidade, serviço e eficiência em linha com as melhores práticas do setor bancário europeu.

A atividade e a conduta da CGD devem pautar-se pelos seguintes valores fundamentais:

- Confiança, garantindo a segurança dos depositantes, promovendo uma relação de longo prazo com os clientes e privilegiando a sua fidelização, através de um serviço de elevada qualidade e de uma oferta

## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE

de produtos adequada ao seu perfil de risco e reforçando a estabilidade e solidez financeira da instituição;

- Rendibilidade, assegurando uma remuneração adequada dos capitais públicos, com base na sustentabilidade do modelo de negócio e numa gestão eficaz e rigorosa;
- Transparência, prestando serviços e comunicando externa e internamente, de forma verdadeira, clara e objetiva;
- Integridade, cumprindo escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais, respeitando os valores éticos e obedecendo às normas de conduta em vigor;
- Profissionalismo, de modo a prestar o melhor serviço aos clientes e a estabelecer relações com todos os stakeholders, com elevada competência técnica, rigor e diligência;
- Proximidade, através de uma rede abrangente de agências bancárias em Portugal, bem como através de canais à distância com recurso às novas tecnologias, que garantam uma oferta inovadora, diversificada e acessível;
- Responsabilidade, perante os clientes que lhe confiam as suas poupanças, investidores e a sociedade, com enfoque no envolvimento em programas e iniciativas de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e de literacia financeira;
- Cultura de risco e rigor, assegurando o cumprimento das melhores práticas na gestão do risco, reforçando a confiança dos clientes, do mercado e do acionista mediante uma adequada gestão do seu balanço;
- Inovação, apostando no progresso tecnológico, liderando a banca digital em Portugal, com soluções de arquitetura aberta, numa lógica de resposta multicanal à evolução das expectativas e preferências dos clientes.

Na prossecução da sua atividade, a CGD tem como base as seguintes linhas de orientação:

- Sustentabilidade do modelo de negócio, assegurada pela rendibilidade das operações, associada a uma gestão de risco adequada, e por uma rede de serviços financeiros abrangente;
- Apoio à economia, mediante a orientação da atividade creditícia para as empresas, em especial na promoção da internacionalização e na operacionalização de linhas de apoio a pequenas e médias empresas;
- Manutenção do papel da CGD na prestação de serviços bancários aos clientes particulares, assim como na atratividade para a captação das suas poupanças, garantindo uma cobertura abrangente e uma elevada qualidade na prestação do serviço;
- Modelo de governo societário eficiente, em sintonia com as melhores práticas recomendadas;
- Valorização contínua dos trabalhadores, promovendo o mérito, a iniciativa e a formação de capital humano, num quadro de relações laborais equilibradas e promotoras da produtividade;
- Acompanhamento dos desenvolvimentos tecnológicos no setor financeiro, tanto ao nível da instituição, garantindo as adaptações que permitam manter a CGD competitiva num mercado financeiro dinâmico e concorrencial e liderar a banca digital em Portugal, como na sua relação com os clientes, financiando o investimento em inovação e o desenvolvimento tecnológico das empresas;

## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE

- Assegurar a dimensão internacional da CGD direcionada para o negócio, com países e territórios com fortes laços culturais e comerciais com Portugal e com a valorização da marca CGD;
- Compromisso com os princípios de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e de respeito pelos stakeholders.

### 2.2. Desenvolvimento Sustentável

A CGD orienta a sua atividade e criação de valor de um modo sustentável, o que implica uma gestão assente em princípios de responsabilidade não só económica, mas também social, familiar e ambiental.

A CGD tem desenvolvido ao longo dos anos diversas iniciativas que contribuem direta e indiretamente para estes objetivos e, de modo a efetuar a avaliação da abordagem de gestão utilizada, realiza a medição e monitorização dos indicadores associados, reportadas no Relatório de Sustentabilidade anual.

Em 2023 foi publicada a nova versão da Política de Sustentabilidade da CGD a qual define o modelo de governação, princípios orientadores e atividades específicas, bem como os principais intervenientes e respetivas responsabilidades na gestão da Sustentabilidade na Caixa Geral de Depósitos e nas Entidades do Grupo abrangidas.

A abordagem à Sustentabilidade é estruturada tendo em consideração os fatores ambientais, sociais e de governação, reconhecendo a importância do equilíbrio destas vertentes para a criação de valor a longo prazo, sendo definidos diversos princípios de atuação, nomeadamente:

- Desenvolver atividades que favorecem a equidade e o bem-estar dos Colaboradores,
- Fomentar a inclusão social, digital e financeira,
- Promover a educação e do conhecimento junto da sociedade.
- Apoiar as comunidades e medir o impacto social da atuação da CGD em matéria de responsabilidade social.

A CGD reconhece a existência de sectores de atividade ou projetos que podem contribuir negativamente para o Desenvolvimento Sustentável, pelo que estabelece uma lista de princípios subjacentes a atividades e projetos que são excluídos, ou restringidos, sob determinadas condições: “Princípios CGD de Exclusão e Limitação Setorial”.

A CGD cumpre a obrigação de incluir no seu relatório de gestão consolidado uma demonstração não financeira consolidada (cf. Decreto-Lei n.º 89/2017 de 7 de agosto, relativo à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por grandes empresas e grupos, transpondo a Diretiva 2014/95/UE), que deve conter as informações bastantes para uma compreensão da evolução, do desempenho, da posição e do impacto das atividades do grupo, referentes, no mínimo, às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, à igualdade entre mulheres e homens, à não discriminação, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno.

A CGD é membro do Global Compact e promove os objetivos das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável e os 10 Princípios do Global Compact, universalmente aceites, nas áreas dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção.

A subscrição destes Princípios requer que a Caixa apresente um relatório anual de desempenho, quanto às atividades no âmbito dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção, que tem obtido a classificação mais elevada (“GC Advanced”).

A Área de Sustentabilidade, integrada na Direção de Suporte Corporativo, é o Órgão de Estrutura responsável pela definição, dinamização e monitorização da Estratégia Corporativa de Sustentabilidade - aplicável à CGD

## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE

e às Entidades do Grupo CGD, em Portugal e no estrangeiro -, assegurando o cumprimento dos Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, o alinhamento com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), e todos os compromissos assumidos junto de organizações governamentais e não-governamentais, as melhores práticas e linhas de orientação nacionais e internacionais.

A Sustentabilidade foi definida como um dos vetores do Plano Estratégico 2021-2024 da Caixa. Nesse sentido, a Estratégia de Sustentabilidade 2021-2024 materializa a ambição da Caixa em tornar-se líder no financiamento sustentável em Portugal, apoiando a transição para uma economia de baixo carbono e financiando projetos com impacto social na vida das pessoas sendo assente em cinco áreas estratégicas de atuação:

- 1) Financiamento Sustentável e Inclusivo – Financiar a transição para uma economia de baixo carbono de uma forma justa e inclusiva;
- 2) Gestão dos Riscos Climáticos – Acelerar a transição para uma economia mais sustentável e resiliente através da gestão eficiente dos riscos climáticos;
- 3) Equidade, Inclusão Digital e Financeira – Ser um banco inclusivo que prioriza o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores e da sociedade;
- 4) Modelos de Governo Transparentes – Adotar modelos de governo eficientes e que impulsionem o desempenho de forma responsável, diversificada e transparente;
- 5) Divulgação de Informação de Sustentabilidade – Efetuar divulgações regulares e transparentes sobre o desempenho ESG de acordo com as melhores práticas de reporte e regulamentação aplicável.

No pilar da Equidade, inclusão digital e financeira, a Caixa tem consciência que a desigualdade de oportunidades é ainda um desafio global e impacta diretamente algumas das principais problemáticas da sociedade atual.

Nesse sentido, a CGD tem vindo a assumir um papel ativo no desenvolvimento de uma cultura suportada por princípios de diversidade, equidade e inclusão, que garanta não só a criação de valor e bem-estar dos seus colaboradores, mas também para uma resposta efetiva aos principais desafios da sociedade.

Destaca-se neste âmbito o Plano para a Igualdade, onde estão identificadas as medidas DEI, em vigor e planeadas, representando uma evolução significativa para a atividade do Banco e um importante contributo para o cumprimento de compromissos assumidos, designadamente de respeito pelos Direitos Humanos e prossecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A abordagem da Caixa ao pilar Equidade, desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores contribui de forma direta para o ODS 10 – Reduzir as Desigualdades, e indireta para o ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico e ODS 5 – Igualdade de Género.

Em matéria de modelo de governação, destaca-se o Comité de Sustentabilidade que supervisiona a gestão e orienta a decisão quanto à implementação da Estratégia de Sustentabilidade.

O Comité de Sustentabilidade, órgão consultivo da Comissão Executiva, é presidido pelo Chief Executive Officer, e composto pelos diretores dos órgãos de estrutura com responsabilidade sobre a concretização das atividades associadas à Estratégia de Sustentabilidade.

Desta forma é garantida a existência de um modelo de gestão robusto, transparente, que promove o desenvolvimento de projetos ESG (Environmental, Social and Governance) transversais e a respetiva monitorização contínua pela administração.

### 2.3. Código de Conduta

O Código de Conduta da CGD, revisto e publicado em 2022, tem natureza corporativa e contém os valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da CGD e das/os suas/seus colaboradores/as, designadamente no que respeita à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho.

No que respeita a **relações com fornecedores, agentes, intermediários e parceiros**, a CGD adota instrumentos, nomeadamente contratuais, que evidenciam o compromisso dos seus fornecedores, e outras contrapartes, para com os princípios éticos e boas práticas empresariais que subscreve.

A CGD realizou múltiplas ações de formação sobre o Código de Conduta, que abrangeram um número significativo de colaboradores, com enfoque especial nos valores da Instituição, em particular, os de não discriminação, tolerância e igualdade de oportunidades.

### 2.4. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

A CGD procedeu à elaboração e aprovação, em 2020, de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, com natureza corporativa, dando cumprimento às mais recentes evoluções registadas na lei e no Código de Trabalho no sentido de reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho e em conformidade com o seu próprio Código de Conduta. O Código tem por objetivo a identificação de comportamentos passíveis de consubstanciar situações de assédio no trabalho e a definição de medidas de prevenção e combate aos mesmos, constituindo-se como um quadro orientador para todos os que exercem funções na CGD.

### 2.5. Direitos Humanos

#### 2.5.1. Declaração de Compromisso

Em 2018, a CGD formalizou e publicou a Declaração de Compromisso de Respeito pelos Direitos Humanos, aplicável a todas as entidades do Grupo, que visa reforçar o compromisso de respeito dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, designadamente no desenvolvimento das suas relações com Colaboradoras/es.

#### 2.5.2. Guia CEO dos Direitos Humanos

Subscrição do Guia do CEO sobre Direitos Humanos pela CGD reforçando o compromisso do Banco em respeitar os Direitos Humanos, internacionalmente reconhecidos, no desenvolvimento das suas relações com colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades em que atua, procurando evitar ou mitigar os impactos adversos, diretos ou indiretos, da sua atividade, juntando-se no apoio à promoção dos direitos humanos numa iniciativa lançada pelo BCSD Portugal.

## **2.6. Diversidade, Equidade e Inclusão**

### **2.6.1. Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)**

A Política de Diversidade da CGD foi aprovada em 2020 e revista em 2023, passando a assumir explicitamente um âmbito alargado às questões da diversidade, equidade e inclusão.

Esta Política tem natureza corporativa e estabelece os princípios aplicáveis em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão aos Colaboradores da CGD e das Entidades CGD, definindo também os objetivos de diversidade e metas de representação equilibrada entre mulheres e homens nos Órgão de Administração e Fiscalização da CGD.

### **2.6.2. Carta Portuguesa para a Diversidade**

A CGD é também subscritora, desde 2019, da Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia que tem como objetivo encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. Descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho, onde é adotado o conceito de diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas.

A CGD entende que a diversidade é um fator de sustentabilidade do desenvolvimento e eficiência das organizações e potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas, representando uma mais-valia, pelo enriquecimento das condições sociais e económicas, melhorando a eficiência e competitividade.

## **2.7. Women's Empowerment Principles (WEP)**

A Caixa subscreveu, em 2021, os Women's Empowerment Principles, uma iniciativa conjunta do United Nations Global Compact e do United Nations Development Fund for Women para a promoção da igualdade de género e fortalecimento do papel das mulheres no local de trabalho, mercado e comunidade, tornando-se signatária na implementação dos sete Princípios.

## **2.8. Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional**

No âmbito da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, a CGD fomenta e apoia o desenvolvimento dos seus colaboradores em todas as vertentes da vida para além do trabalho, valorizando a família, o reforço dos múltiplos papéis sociais e de cidadania e a dimensão sociocultural e desportiva, destacando-se as seguintes medidas:

- Apoio psicossocial
  - Programa de Acompanhamento a Colaboradores (PAE), que se traduz num atendimento psicossocial e ou aconselhamento mediante a articulação das áreas da ação social, da psicologia e dos serviços de saúde da instituição, com o apoio e a mobilização de formas de solidariedade interna e garantia de confidencialidade;
- Apoio socioeconómico

## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE

- Realização de recolhas solidárias de alimentos e produtos de higiene pessoal. As iniciativas apoiaram colaboradores e famílias em momentos de maior dificuldade, sinalizadas e ou acompanhadas pela Ação Social da DPE e dos Serviços Sociais da CGD;
- Apoios na saúde
  - No âmbito da atividade dos Centros Clínicos dos Serviços Sociais da CGD (SSCGD), foram criados novos serviços e valências, como forma de reforço da oferta de prestação direta de cuidados de saúde, melhorando a capacidade de resposta aos utentes. Paralelamente, foi reforçada a rede de prestadores externos de saúde, constituída por 6.200 locais de atendimento, garantindo uma elevada diversificação e abrangência nacional;
  - Acompanhamento e renegociação dos contratos celebrados com os prestadores de saúde externos, tendo em vista: a obtenção de condições de prestação de cuidados de saúde financeiramente mais vantajosas para os SSCGD e para os seus sócios e beneficiários, o aumento da oferta, e o aumento das condições e da disponibilidade de cuidados nas zonas de maior carência, nomeadamente no interior do território continental e nas regiões insulares;
  - Subsídios e apoios para tratamentos específicos para filhos com necessidades especiais;
  - Regime de comparticipação especial na área da grande doença (estatuto de grande doente);
  - Programa de Prevenção e Diagnóstico Precoce do cancro do colo retal, promovido pelos SSCGD, dando cumprimento a uma norma incluída no Programa Nacional de Saúde;
  - Realização de um programa nos SSCGD de vigilância e tratamento da população em idade pediátrica, pelas unidades de Saúde Materno-infantil e Medicina Dentária;
  - Alargamento, à Região Centro do País, das consultas de Planeamento Familiar;
  - Criação do boletim de saúde *Gold*, direcionado para a população sénior, que foca várias questões que afetam a faixa etária com mais de 65 anos e que fornece vários tipos de informações e de atitudes preventivas.
- Apoio sociofamiliar
  - Atribuição de subsídios, nomeadamente: incapacidade, internamento em lar, para crianças e jovens deficientes, e subsídios de estudo;
  - Apoio em regime de Cuidados Continuados;
  - Estabelecimento de protocolos com condições vantajosas, sobretudo no apoio à terceira idade.
- Dinâmica cultural e desportiva
  - Disponibilização de várias infraestruturas desportivas, por todo o país, complementadas por protocolos para a prática das mais diversas modalidades, culturais e desportivas, para colaboradores e familiares.
- Solidariedade
  - O Grupo de Dadores de Sangue da CGD é o maior grupo de dadores de sangue a nível nacional e o único grupo ligado a uma Instituição Financeira a nível nacional. O seu contributo assume especial relevância para a sustentabilidade das reservas de sangue em Portugal.

### **2.9. Certificação Top Employer**

Em 2024, a CGD juntou-se às mais de 49 organizações em Portugal, de diferentes setores de atividade, que são certificadas por demonstrarem o alinhamento com os mais elevados *standards* globais na gestão de RH, tendo por base a *HR Best Practices Survey*. Este *survey* incorpora as 255 melhores políticas e práticas de recursos humanos a nível global.

**As organizações avaliadas como Top Employers são reconhecidas por contribuírem positivamente para o desenvolvimento de melhores condições de trabalho em Portugal, e no mundo, ao promoverem/ incentivarem a implementação de medidas que impactam positivamente os colaboradores.**

### **2.10. Acordo de Empresa**

Em 2020 foi celebrado um novo Acordo de Empresa que representa para a CGD a criação de condições estruturais para uma gestão dos recursos humanos mais eficiente e mais alinhada com critérios de valorização da meritocracia e do desempenho global da Instituição.

O Acordo de Empresa continua a afirmar o princípio da não discriminação fundado no exercício de direitos, designadamente de direitos relativos à proteção na parentalidade.

### **2.11. Estruturas Sindicais**

A CGD relaciona-se com todas as estruturas sindicais através de agendamento de reuniões periódicas ou sempre que pedido, ou no âmbito de processos específicos em que participem, como seja a revisão salarial e a negociação do Acordo de Empresa.

Na CGD todos os colaboradores estão abrangidos por acordos de contratação coletiva, diretamente, por força dos acordos de empresa ou por normativo interno que determina a sua aplicação aos restantes trabalhadores não sindicalizados.

## **3. A IGUALDADE NOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA CGD**

A eleição dos órgãos sociais para o mandato 2021-2024, bem como a nomeação dos membros da Comissão Executiva, ultrapassou em 1,7pp o limiar mínimo de 33,3% do género sub-representado, de acordo com a Lei n.º 62/2017.

A Política de Diversidade da CGD, aprovada em 2019 pelo Conselho de Administração, em conjunto com a “Política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais e dos gerentes de sucursais no estrangeiro”, aprovada em junho de 2019 pelo acionista único da CGD, procedem à transposição da Lei n.º 62/2017, no que respeita à diversidade decorrente da representatividade nos órgãos sociais do género sub-representado.

Os mesmos normativos estabelecem também outros objetivos de diversidade reconhecidos como fatores potenciadores de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas, representando uma mais-valia, pelo enriquecimento das condições sociais e económicas, melhorando a eficiência e competitividade.

## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE

Os direitos, obrigações e benefícios dos membros dos órgãos sociais estão previstos e são aplicados sem distinção de género ou qualquer outro fator de discriminação.

A Caixa iniciou também, com o Plano Estratégico 2021-2024, um novo ciclo, sob o mote “Construir o futuro”. Com o Plano Estratégico 2021-2024, a Caixa propõe-se:

- Servir as necessidades financeiras das famílias e das empresas portuguesas, estando presente no seu dia-a-dia e apoiando os seus projetos de médio-longo prazo, com particular relevo na área da sustentabilidade;
- Apostar na excelência e simplicidade do serviço ao cliente, em soluções inovadoras e numa proposta de valor completa;
- Prosseguir um modelo de negócio alinhado com as melhores práticas a nível de rentabilidade e sustentabilidade ambiental, social e de governo, consolidando a posição de liderança na banca em Portugal.

A ambição da Caixa para 2024, materializada no novo Plano, assenta em 6 pilares de transformação, onde se destaca o Pilar “Sustentabilidade e Impacto Social” (onde se insere a Estratégia de Sustentabilidade 2021-2024) e que materializa a ambição da Caixa em tornar-se líder no financiamento sustentável em Portugal, apoiando a transição para uma economia de baixo carbono e financiando projetos com impacto social na vida das pessoas.

### 3.1. Principais Canais de Comunicação

A CGD transmite e partilha a sua missão e os valores da Instituição através de vários meios e perante múltiplos *stakeholders*, sendo o seu site institucional - [www.cgd.pt](http://www.cgd.pt) - o principal veículo de divulgação da informação.

A Intranet da instituição é o canal interno privilegiado de divulgação de conteúdos institucionais, de negócio e de suporte operacional. Integra a área “Caixa Pessoal”, onde cada colaborador tem acesso, designadamente, à sua informação pessoal e de evolução de carreira, a ofertas de mobilidade interna e a informação da Comissão de Trabalhadores.

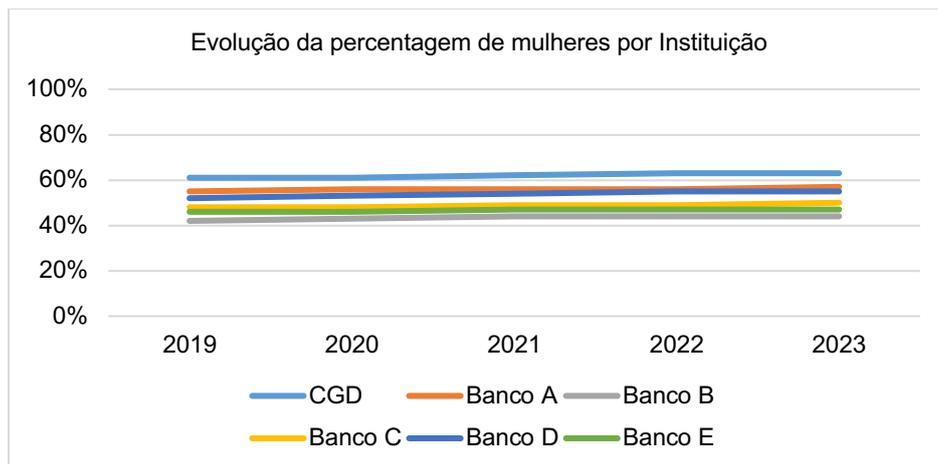
## 4. DIAGNÓSTICO - INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

A apresentação dos resultados do diagnóstico, suportado pelas respostas às questões constantes do Guião, é concretizada pela caracterização da situação de homens e mulheres no universo empresarial abrangido, tendo-se registado um grau de maturidade da CGD de 91%.

### 4.1. Evolução da Presença das Mulheres no Setor Bancário em Portugal | 2019-2023

Comparativamente com os principais bancos a operar em Portugal, a CGD, S.A. foi aquele que, entre 2019 e 2023, apresentou, de forma crescente, uma maior percentagem de mulheres face ao total de colaboradores na atividade doméstica. Em 2023, este indicador superou os 60% (+2 pp face a 2019), o que compara com 53% da média da amostra. Entre outros fatores, esta evolução pode ser explicada pelo facto de a redução do número de colaboradores ter vindo a ocorrer essencialmente nos escalões etários mais altos, onde existia uma maior percentagem de colaboradores do género masculino.

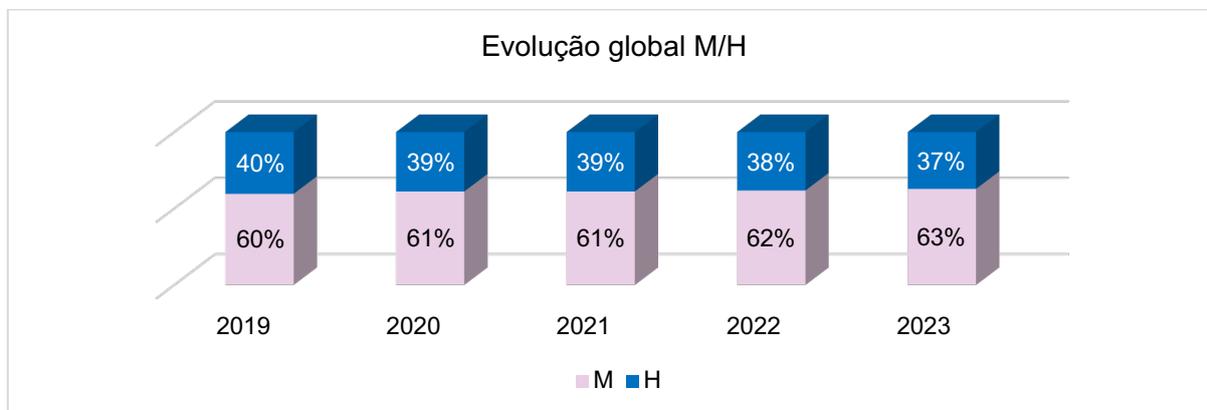
## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE



Fonte: CGD (com base em dados recolhidos no segmento de Estatísticas do *website* da Associação Portuguesa de Bancos – “Recursos Humanos das Instituições Financeiras Associadas”).

### 4.2. Colaboradores por Género, em número e em percentagem | 2019-2023

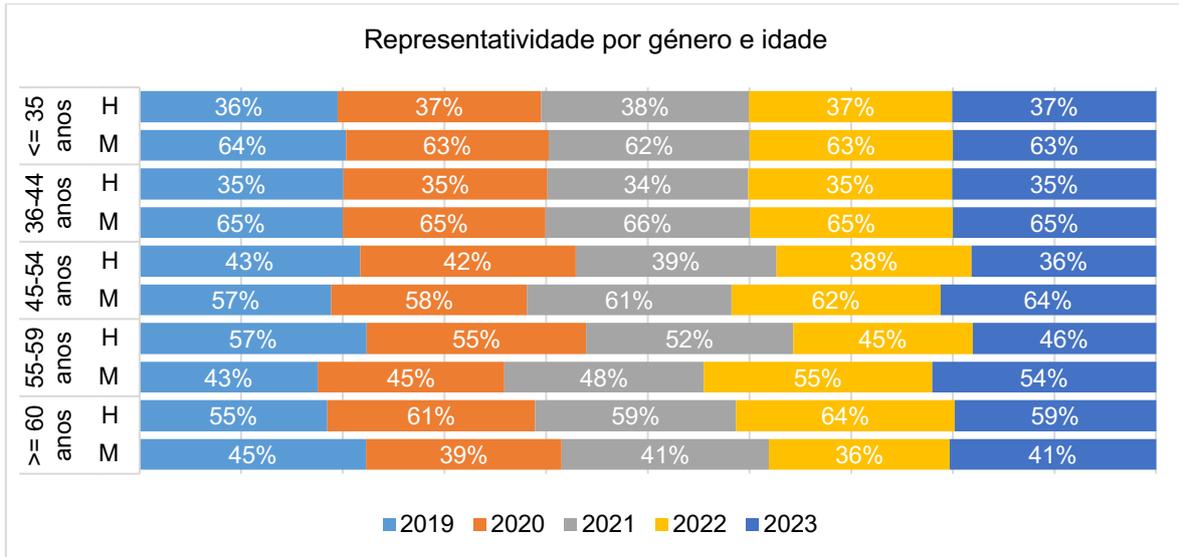
Ao nível do perímetro doméstico, tem existido uma tendência gradual de crescimento, ainda que ligeiro, do peso das mulheres face ao total de colaboradores. Este peso passou de 60% em 2019, para cerca de 63% em 2023, refletindo a desvinculação de um maior número de homens.



### 4.3. Representatividade por género e idade | 2019-2023

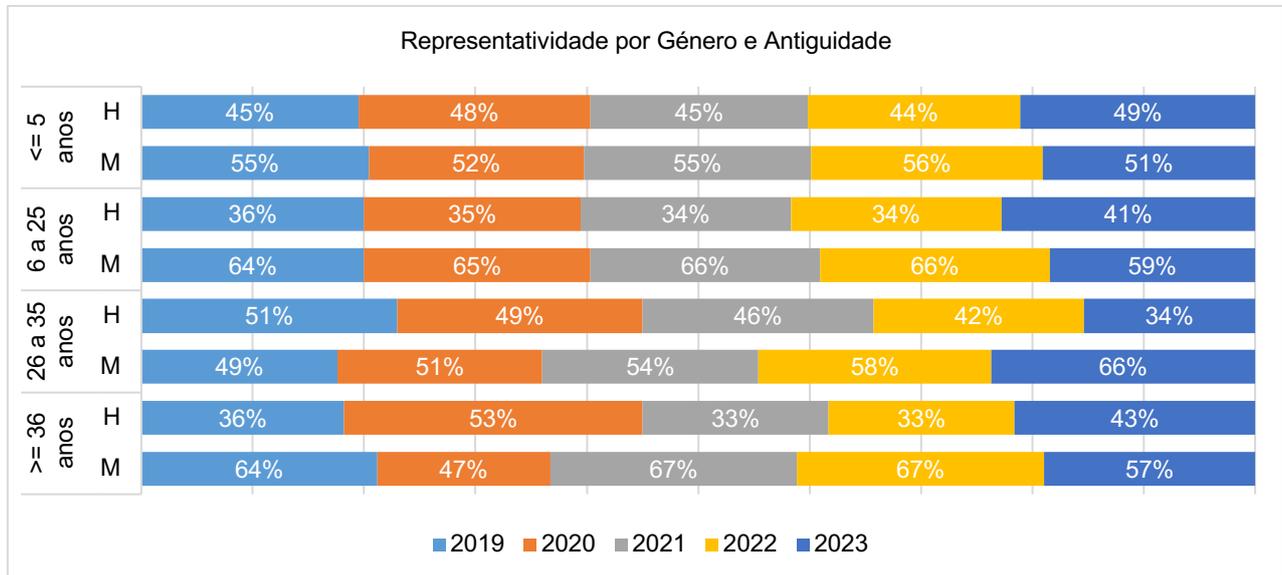
Analisando os dados em termos de repartição por género e idade, no ano de 2023, o escalão compreendido entre os 36 e os 44 anos é aquele que representa uma maior percentagem. No escalão 45 - 54 anos, verifica-se a tendência de crescimento da percentagem de mulheres face ao total de colaboradores, tendo passado de 57% em 2019, para 64% em 2024. Importa ainda mencionar que a proporção de mulheres é mais elevada nos quatro escalões etários mais baixos, ou seja, só acima dos 60 anos é que os homens estão em maioria.

## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE



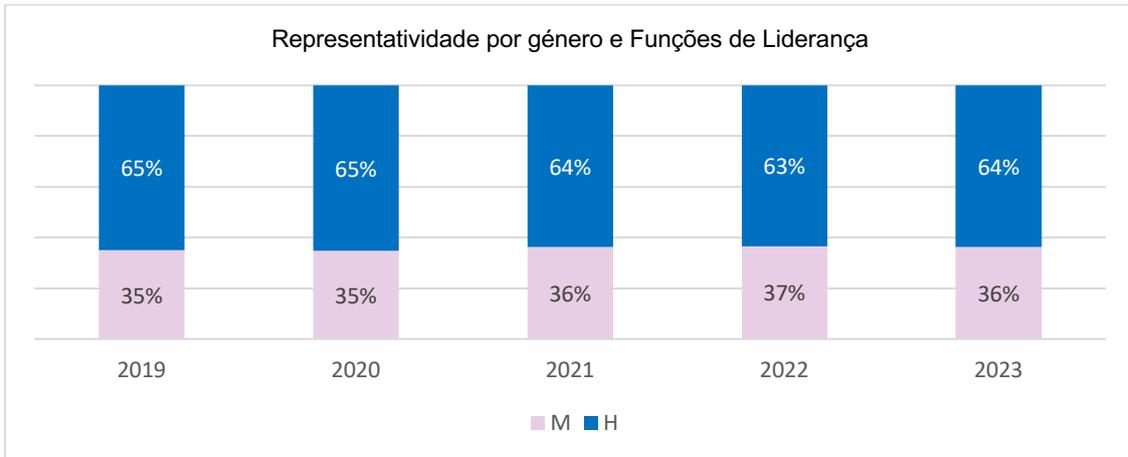
### 4.4. Representatividade por género e escalões de antiguidade | 2019-2023

No que concerne à antiguidade, constata-se que a representatividade do género feminino é transversal a todos os escalões de antiguidade, existindo um maior equilíbrio no primeiro escalão.



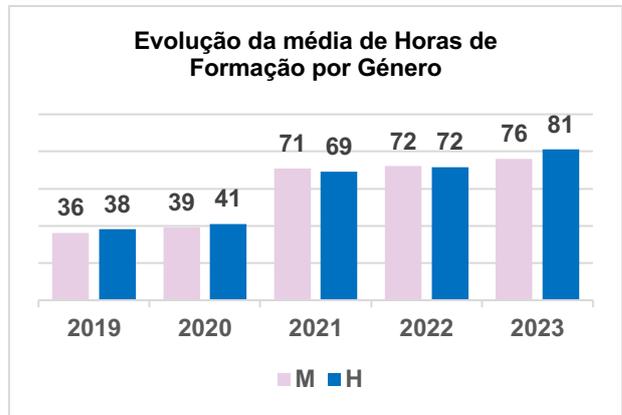
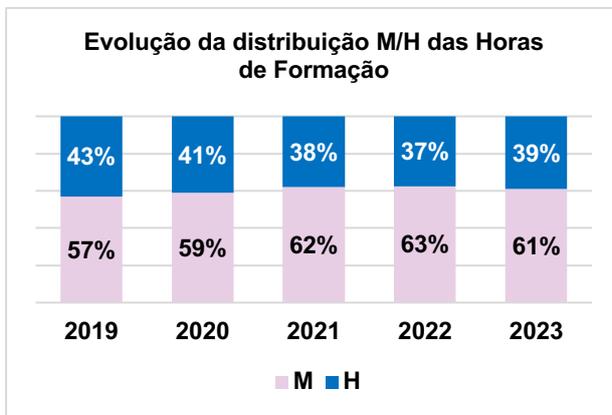
### 4.5. Representatividade por género em funções de liderança | 2019-2023

Quanto à distribuição das funções de liderança por género, conclui-se que há uma maior representatividade do género masculino, apresentando um valor de 64% em 2023, traduzindo-se numa ligeira redução comparativamente aos anos anteriores.



**4.6. Média de horas de formação por género | 2019-2023**

As horas de formação tendem a acompanhar a distribuição global entre homens e mulheres, sendo a média de horas relativamente equivalente entre os géneros, registando-se uma aposta significativa no desenvolvimento de competências nos últimos dois anos.



**4.7. Rácio salarial | 2019 – 2023**

O rácio salarial global é superior nos homens pois é decorrente da maior percentagem de homens em funções de gestão (a maior valorização salarial resulta de responsabilidades acrescidas). De destacar, contudo, a redução do rácio em 2023 e a inversão desse rácio na Gestão de Topo, para 0,98 favorável às mulheres.

Ano	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Rácio H/M</b>	1,18x	1,17x	1,17x	1,17x	1,16x

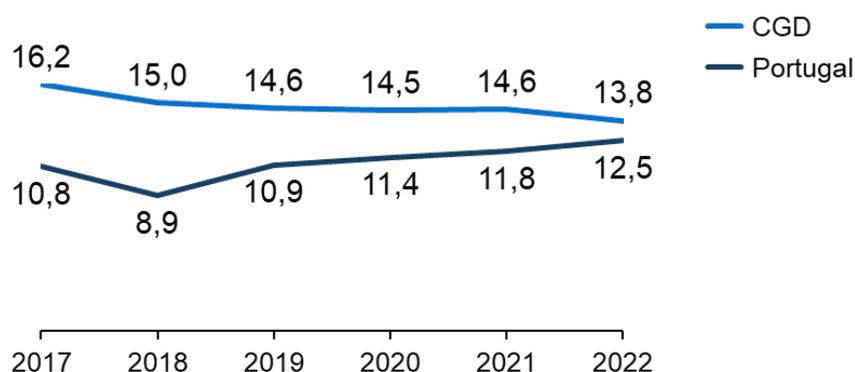
## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE

Utilizando o conceito de Gap Salarial H/M da Eurostat, verifica-se que embora o Gap na CGD seja superior ao observado em Portugal, a tendência na CGD é de redução (alinhada com a tendência da União Europeia e da Zona Euro) enquanto em Portugal o Gap tem vindo a aumentar nos últimos sete anos.

Evolução do “Gender Pay Gap” (2017-2023)

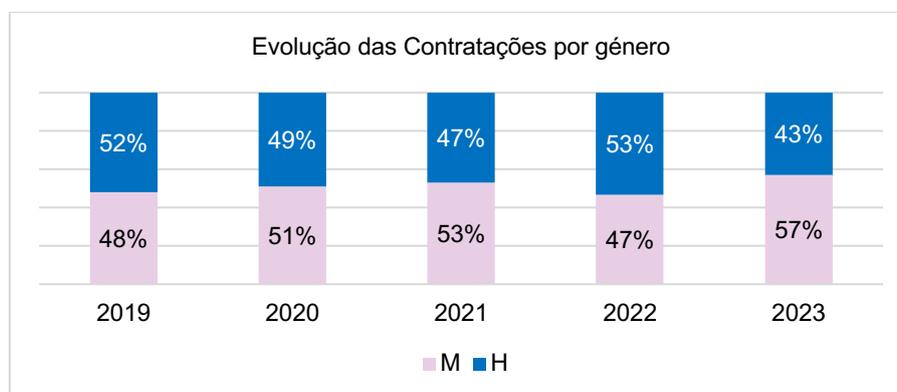
Gender Pay Gap (%)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CGD	16,2%	15,0%	14,6%	14,5%	14,6%	13,8%	13,1%
Portugal	10,8%	8,9%	10,9%	11,4%	11,8%	12,5%	n.a.
União Europeia	15,7%	15,3%	13,7%	12,9%	12,7%	n.a.	n.a.
Zona Euro	15,7%	15,3%	14,6%	14,0%	13,6%	n.a.	n.a.

Evolução do “Gender Pay Gap” (%) na CGD e em Portugal (2017-2022)



### 4.8. Contratações por género | 2019 – 2023

A evolução das contratações externas globais tem vindo a tender para a paridade:



## 5. MEDIDAS

O Plano para a Igualdade no Grupo CGD, em Portugal, está alicerçado na estratégia, missão e valores da CGD e no posicionamento de responsabilidade social e crescimento sustentável que, enquanto entidade e marca de referência, a CGD promove junto de colaboradores, familiares, clientes, fornecedores, parceiros e comunidades em que está presente.

Identificam-se no quadro seguinte os objetivos, medidas e metas para 2025, que visam dar resposta às áreas de melhoria identificadas na revisão do plano apresentado em 2023 e na avaliação de diagnóstico, realizada em 2024. Este plano contém também as medidas de implementação da Política DEI.

Das 119 iniciativas em vigor, com representação de todas as dimensões do Plano de Igualdade, a CGD possui 14 em implementação até final de 2024.

Para 2025, a CGD compromete-se a implementar 12 medidas que visam reforçar a resposta nas diversas dimensões de DEI.

### 5.1. Medidas a Implementar em 2025

A avaliação de diagnóstico realizado permitiu aferir um elevado grau de maturidade da CGD no âmbito da Igualdade, destacando como áreas mais fortes:

- Compromisso da Gestão de Topo com o tema;
- Valorização e interesse do tema na CGD;
- Existência de programas e iniciativas globais já em curso;
- Monitorização periódica do plano através de KPI definidos e comunicados;
- Alinhamento com as melhores práticas internacionais.

O presente Plano 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) Reforçar a promoção da conciliação da Vida Familiar & Profissional;
- 4) Promover uma maior visibilidade das boas práticas da CGD no âmbito da Igualdade.

Objectivos	#	Iniciativas	Data
Igualdade & Equidade Assegurar um processo de atração de talento que promova a igualdade	1	Reforçar a integração nas shortlists de admissões, de candidatos de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado	Todo o ano
	2	Definição de prioridade em igualdade de circunstâncias do género sub-representado para funções de gestão	Todo o ano
Igualdade & Equidade Assegurar um processo de identificação, desenvolvimento e gestão de talento que promova a igualdade	3	Manutenção do Programa de Gestão de Talento assegurando a igualdade e diversidade	2º Trim
	4	Definição de prioridade no acesso a promoções em igualdade de circunstâncias do género sub-representado para funções de gestão	4º Trim

## GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE

Reforçar o nível de conhecimento interno e externo do Plano potenciando o envolvimento e compromisso na sua implementação	5	Equidade nas promoções internas de acordo com a representação de género	4º Trim
	6	Manutenção do Plano de Sensibilização para a igualdade de oportunidades com alargamento a temas de DEI	2º trim
	7	Manutenção do Plano de Comunicação com reforço de iniciativas externas	2º trim
Cultura & Diversidade	8	Um Mundo dentro da Caixa – divulgação de iniciativas do Grupo CGD e partilha de experiências interculturais	3º Trim
	9	<b>Reforço do Plano de Saúde e Bem Estar (ver slide 21)</b>	<b>2ºTrim</b>
	10	<b>Inclusão dos temas de ética e responsabilidade social nos programas de formação estruturantes</b>	<b>4º Trim</b>
	11	<b>Certificação da Caixa como Empresa familiarmente Responsável</b>	<b>1º Trim</b>
Gestão de Conhecimento e Integração de Gerações	12	Programa de mentoring	3º Trim
	13	Implementação de Learning journey na componente “on th job” com atribuição de buddy	4º trim
	14	Integração de conteúdos produzidos pelos Top Performers na plataforma Learning Hub	3º Trim
	15	<b>Aposta na qualificação em IA</b>	2º Trim
	16	<b>Apoio a programas de requalificação de competências</b>	3º Trim
Inclusão	17	Celebração de protocolos com entidades a inclusãque promovem o	4º Trim
	18	Assegurar a inclusão de colaboradores com deficiência	4º Trim
	19	<b>Pré-seleção Cega:</b> eliminar informações pessoais que possam levar a preconceitos inconscientes (nome, idade e género)	4º Trim

### 5.2. Medidas de Continuidade

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES				
PRINCÍPIO / OBJETIVO	#	MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	1	Integração do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na agenda estratégica da Instituição.	Divulgação, interna e externamente, do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Em vigor
	2	Aprovação, pela Comissão Executiva, de um Plano de Ações a implementar no âmbito da Igualdade de Género.	Aprovação, divulgação e implementação do Plano anual para a Igualdade	Em vigor
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	3	Definição do Modelo de Gestão do Plano para a Igualdade de Género: <i>Sponsor, Comité de Steering</i> e Equipa de Projeto.	Definição e formalização do Modelo de Gestão.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

<p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa. Envolver todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade.</p>	4	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e objetivos.</p>	<p>Divulgação efetuada no site da CGD, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.</p>	5	<p>Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre Mulheres e Homens, interna e externamente, no site da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.</p>	<p>Divulgação efetuada no site da CGD, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
	6	<p>Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre Mulheres e Homens, interna e externamente, no site empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.</p>	<p>Divulgação efetuada no site da CGD, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p>	7	<p>Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.</p>	<p>Procedimentos criados e implementados no Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares (SCIPI).</p>	<p align="center">Em vigor</p>
	8	<p>Criação e divulgação de um canal de comunicação reconhecido para questões relacionadas com a Igualdade de Género (endereço eletrónico dedicado, para sugestões, etc.).</p>	<p>Envolvimento dos Colaboradores e incentivo à participação.</p>	<p align="center">Em vigor</p>

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	9	Inclusão de perguntas diretas no próximo Estudo de Clima Social sobre: igualdade de género, igualdade de oportunidades, paridade salarial e conciliação da vida familiar com a vida profissional e proteção da parentalidade.	Auscultação	Em vigor
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de Mulheres e Homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre Mulheres e Homens.	10	Adoção de linguagem inclusiva em todos os documentos e peças de comunicação.	Utilização de <i>disclaimer</i> sobre linguagem não desagregada por género em documentos oficiais.	Em vigor
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre Mulheres e Homens e não discriminação nas relações externas (cadeia de valor/fornecedores).	11	Inclusão na documentação respeitante à contratação com fornecedores do compromisso da empresa de respeito pela igualdade de género.	Documentação de contratação contém cláusula de vinculação dos fornecedores ao cumprimento das obrigações constantes do Código de Conduta da Caixa ou ao documento “Princípios Éticos e Boas Práticas Empresariais”, elaborado pela Caixa.	Em vigor
Assegurar a informação a trabalhadores relativamente a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	12	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Informação disponível na intranet (Caixa Pessoal).	Em vigor
Alinhar as Políticas, Códigos e/ou Declarações de Compromisso emanadas e assumidas pela CGD.	13	Revisão da Política de Envolvimento com a Comunidade (PEC) ou redação de Política que a substitua.	Integração da Política de Envolvimento com a Comunidade (PEC) na nova Política de Sustentabilidade	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Cumprimento de obrigações legais, regulamentares e de conduta, contribuição para o desenvolvimento sustentável, não discriminação, tolerância e igualdade de tratamento	14	Publicação de uma Declaração de Compromisso da Caixa Geral de Depósitos para com os Direitos Humanos.	Declaração de compromisso redigida e publicada.	Em vigor
	15	Subscrição do Guia do CEO sobre Direitos Humanos, juntando-se no apoio à promoção dos direitos humanos numa iniciativa lançada pelo BCSD Portugal.	Reforço do compromisso do Banco em respeitar os Direitos Humanos, internacionalmente reconhecidos, no desenvolvimento das suas relações com Colaboradores, Clientes, Fornecedores e Comunidades em que atua, procurando evitar ou mitigar os impactos adversos, diretos ou indiretos, da sua atividade.	Em vigor
Implementação de uma Política de Diversidade, que reflete a aplicação da visão, compromissos e estratégia do Grupo Caixa no âmbito da Diversidade, demonstrativa do posicionamento e da atuação do Grupo nesta matéria	16	Redação e publicação de Política de Diversidade,	Política redigida e publicada.	Em vigor
Carta Portuguesa para a Diversidade	17	Subscrição da Carta Portuguesa para a Diversidade que descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho, onde é adotado o conceito de diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas.	Subscrição em 2019. Promoção da diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização das diferenças entre as pessoas, incluindo particularmente as relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, económica ou de saúde,	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

			deficiência, estilo pessoal e formação.	
Código de Conduta	18	O Código de Conduta da CGD, objeto de revisão e atualização em 2022, contém os valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da CGD e dos seus colaboradores, designadamente no que respeita à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens no Código de Conduta da CGD (cf. artigo 11º)	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Assunção de referências, declarações e orientações internacionais.	19	A CGD compromete-se a respeitar os Direitos Humanos conforme previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), no Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais.	Declaração de Compromisso - Direitos Humanos	Em vigor
	20	Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho - Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social (OIT).	Declaração de Compromisso - Direitos Humanos	Em vigor
	21	Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, da ONU, em particular os seus três pilares fundamentais “Proteger, Respeitar e Reparar”.	Declaração de Compromisso - Direitos Humanos	Em vigor
	22	Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para Empresas Multinacionais, parte integrante da “Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais”.	Declaração de Compromisso - Direitos Humanos	Em vigor
	23	Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, incluindo o Objetivo 5 - Igualdade de Género – que defende a promoção do trabalho digno, seguro e pautado pela igualdade de oportunidades.	Declaração de adesãoA Caixa integra, desde 2 de março de 2016, a Comissão Portuguesa Coordenadora da Aliança para os ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	24	Compromisso com os 10 Princípios do Global Compact das Nações Unidas, universalmente aceites, nas áreas dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção.	Subscrição dos 10 Princípios do Pacto Global da ONU (desde dezembro de 2013). Adesão a medidas propostas no âmbito dos 10 Princípios do Pacto Global da ONU. Apresentação do relatório anual de desempenho.	Em vigor
--	----	--	---	----------

**DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO**

**SUBDIMENSÃO: Anúncios, Seleção e Recrutamento**

<b>PRINCÍPIO / OBJETIVO</b>	<b>#</b>	<b>MEDIDAS / AÇÕES</b>	<b>EVIDÊNCIA</b>	<b>STATUS</b>
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para Mulheres e Homens.	25	Formação específica para os colaboradores da área de recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género.	Reforço de <i>skills</i> para a isenção do enviesamento de género.	Em vigor
	26	Integração nas <i>shortlists</i> de admissões, de candidatos de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado.	Paridade de Género.	Em vigor
	27	Aplicação da linguagem inclusiva nos anúncios de recrutamento (M/F).	Publicação de anúncios de oportunidades de emprego ou estágios, redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género. Caso a língua de divulgação não comporte a referência dupla a masculino e feminino, utilizar a referência de M/F (ou equivalente) de forma clara e visível.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	28	Assegurar que a empresa mantém, durante cinco anos, o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código de Trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno.	Em vigor
	29	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento paritários.	30	Integração nas <i>shortlists</i> de admissões de candidatos de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego. Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	31	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção. Garantia de regresso após gozo dos direitos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante com garantia dos seus direitos.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor.

**SUBDIMENSÃO: Anúncios, Seleção e Recrutamento**

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

<p>Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego. Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</p>	<p align="center">32</p>	<p>Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
--	--------------------------	--	--	--------------------------------

<p align="center"><b>DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA</b></p>				
<p><b>PRINCÍPIO / OBJETIVO</b></p>	<p><b>#</b></p>	<p><b>MEDIDAS / AÇÕES</b></p>	<p><b>EVIDÊNCIA</b></p>	<p><b>STATUS</b></p>
	<p align="center">33</p>	<p><i>E-learning</i> obrigatório sobre: Código de Conduta, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho, etc.</p>	<p>Disponibilização de <i>E-Learning</i> obrigatório</p>	<p align="center">Em Implementação</p>
	<p align="center">34</p>	<p>Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com a conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento a novos colaboradores do grupo Caixa - Programa Acolhimento 100% Caixa.</p>	<p>Desenvolvimento de conteúdos e respetiva disponibilização.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>Subsídio Trabalhador-Estudante.</p>	<p align="center">35</p>	<p>Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos.</p>	<p>Acordo de Empresa</p>	<p align="center">Em vigor</p>

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.	36	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do formando faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	37	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Promover a desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.	38	Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

**DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**SUBDIMENSÃO: Anúncios, Seleção e Recrutamento**

<b>PRINCÍPIO / OBJETIVO</b>	<b>#</b>	<b>MEDIDAS / AÇÕES</b>	<b>EVIDÊNCIA</b>	<b>STATUS</b>
-----------------------------	----------	------------------------	------------------	---------------

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre Mulheres e Homens e promover a transparência interna sobre Política Salarial	39	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições base e complementares das Mulheres e dos Homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do género.	Criação e implementação de procedimentos de monitorização.	Em vigor
	40	Elaboração de um Relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das Mulheres e dos Homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações, tal como previsto na Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014 e respetiva divulgação interna e externa.	Elaboração de Relatório Trienal.	Avaliação periódica
Promover a paridade de Homens e Mulheres	41	Divulgação dos Documentos e Normativos internos.	Divulgação da Política de Diversidade dos Colaboradores do Grupo CGD e dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD.	Em vigor
Código de Conduta	42	Inscrição expressa do compromisso com a Não Discriminação e Igualdade de Tratamento	Reforço de comunicação.	Em vigor
Igualdade e não discriminação.	43	A legislação em vigor exige que as empresas divulguem junto de todos os trabalhadores o conjunto de normas aplicáveis às matérias de igualdade e parentalidade.	Disponível nos normativos a legislação sobre igualdade e não discriminação para consulta de todos os Colaboradores.	Em vigor
Incentivar a participação dos Trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre Mulheres e Homens.	44	Atribuição anual dos Prémios Excelência que permitem aos colaboradores conhecerem exemplos inspiradores.	Divulgação na intranet da empresa.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para Mulheres e para Homens.	45	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
--	----	--	---	----------

**DIMENSÃO: IGUALDADE REMUNERATÓRIA**

PRINCÍPIO / OBJETIVO	#	MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	46	Assegurar que trabalho igual ou de valor igual recebem os mesmos vencimentos e complementos remuneratórios.	Paridade Salarial.	Em vigor

**SUBDIMENSÃO: Promoção/Progressão na carreira profissional**

Promover o equilíbrio entre Mulheres e Homens nos lugares estratégicos da empresa.	47	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização (limiares mínimos obrigatórios, para membros executivos e não executivos, previstos na Lei n.º 62/2017)	Política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, aprovada pelo acionista e divulgada no <i>site</i> institucional da CGD. Política de Diversidade dos Colaboradores do Grupo CGD e dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD, aprovada pelo Conselho de Administração e divulgada no <i>site</i> institucional da CGD e na Intranet.	Em vigor
--	----	--	---	----------

**SUBDIMENSÃO: Salários**

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	48	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”.	Realização de análise interna.	Em vigor
	49	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”.	Relatório de diagnóstico realizado e medidas identificadas.	Avaliação periódica
	50	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado.	Realizado o relatório de diagnóstico.	Avaliação periódica

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	51	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo.	Realizado o relatório de diagnóstico.	Avaliação periódica
	52	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade.	Realização de relatório de diagnóstico e adoção de medidas corretivas.	Em vigor
	53	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina.	Realização de relatório de diagnóstico.	Avaliação periódica
Assegurar a informação a trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.	54	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto dos trabalhadores e das respetivas estruturas representativas.	Divulgação efetuada nos primeiros dias do ano de referência.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Promover a transparência salarial.	55	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas dos trabalhadores a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado.	Divulgação da informação quando solicitada.	Em vigor
------------------------------------	----	---	---	----------

**DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**

<b>PRINCÍPIO / OBJETIVO</b>	<b>#</b>	<b>MEDIDAS / AÇÕES</b>	<b>EVIDÊNCIA</b>	<b>STATUS</b>
Parentalidade	56	A legislação em vigor exige que as empresas divulguem junto de todos os trabalhadores o conjunto de normas aplicáveis às matérias de igualdade e não discriminação e parentalidade.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Subsídio de apoio ao Nascimento	57	Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Subsídio Infantil	58	Atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até agosto do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Subsídio de Estudo	59	São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

<p>Apoio à parentalidade no domínio da Saúde</p>	<p>60</p>	<p>Para a população pediátrica foi criado o espaço amamentar, a consulta do adolescente, um programa de promoção da saúde oral, o acesso a vacinas não contemplados no Plano Nacional de Vacinação, com custos reduzidos.</p>	<p>Disponibilização de informação.</p>	<p>Em vigor</p>
<p>Apoio à parentalidade no domínio da Educação - Dificuldades de Aprendizagem</p>	<p>61</p>	<p>O apoio a crianças e jovens com perturbações cognitivas e do processamento e perturbações neurológicas é concedido através de um subsídio, denominado de Subsídio a Crianças e Jovens Deficientes, que se destina a assegurar a participação nos encargos resultantes da aplicação de formas específicas de apoio a essas crianças e jovens deficientes, designadamente a frequência de estabelecimento adequados.</p>	<p>Disponibilização de informação.</p>	<p>Em vigor</p>
<p>Divulgação dos direitos e deveres dos Trabalhadores aquando do nascimento de filhos</p>	<p>62</p>	<p>Criação de conteúdos informativos relacionados com os Direitos e Deveres dos trabalhadores no domínio da parentalidade.</p>	<p>Disponibilização de informação na intranet.</p>	<p>Em vigor</p>
<p>Promover a ocupação de tempos livres e incentivo de atividades em família</p>	<p>63</p>	<p>Promoção de atividades dirigidas a crianças e jovens, filhos de colaboradores, com idades compreendidas entre os 6 e os 17 anos, nos períodos de férias escolares (Verão, Natal e Páscoa). Oferta de convites para assistir a evento de Natal e presente para os filhos de colaboradores até aos 14 anos.</p>	<p>Disponibilização de informação.</p>	<p>Em vigor</p>

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Acompanhamento escolar de menores	64	São justificadas as ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.	Disponibilização da informação na intranet.	Em vigor
	65	Dispensa de assiduidade de meio-dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do ensino básico do 1º e do 2º ciclos.	Disponibilização da informação na intranet.	Em vigor
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores	66	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	67	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade por todos os trabalhadores.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	68	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	69	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, as gozam a licença por interrupção de gravidez.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	70	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, por nascimento de filho, as mães e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	71	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação.	72	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	73	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	74	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	75	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante goza a licença por adoção.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	76	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador à licença parental complementar, após comunicação por parte deste, nos termos da lei.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	77	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador à licença para assistência a filho.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	78	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador à licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Dispensas; Faltas</b>				
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores	79	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador a dispensa para: avaliação para adoção, consulta pré-natal, acompanhamento de consulta pré-natal (no caso do pai), ou dispensa equiparável.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	80	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	81	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores a faltarem ao trabalho para assistência a filho ou neto.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Redução do tempo de trabalho</b>				
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores.	82	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores à redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional</b>				
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional	83	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera e lactante</b>				
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	84	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação).	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	85	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado da prestação de trabalho suplementar.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	86	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho no período noturno.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	87	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde	Procedimento interno criado e implementado	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental</b>				
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental	88	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental</b>				

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.	89	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
---	----	---	---	----------

<b>DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL</b>				
<b>PRINCÍPIO / OBJETIVO</b>	<b>#</b>	<b>MEDIDAS / AÇÕES</b>	<b>EVIDÊNCIA</b>	<b>STATUS</b>
Código de Conduta	90	Inscrição expressa do compromisso com a promoção do equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos seus Colaboradores.	Reforço de comunicação.	Em vigor
Dispensas extraordinárias ao dever de assiduidade	91	Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade: a) Na véspera de Natal; b) No dia do seu aniversário natalício; Além dos Feriados obrigatórios são ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Férias	92	O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no Acordo de Empresa, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Possibilidade de opção por horário flexível	93	Possibilidade de atribuição de horário de trabalho flexível, ainda que com períodos de permanência obrigatória e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Assistência médica e medicamentosa própria	94	A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da Empresa e respetivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços, disponibilizando centros clínicos próprios espalhados pelo país (7) e estabelecimento de convenções com entidades externa.	Disponibilização de informação.	Em vigor
Secções desportivas e culturais.	95	Contribuir para o incremento da qualidade de vida e de bem-estar dos colaboradores e das suas famílias, no que diz respeito à saúde, apoio social, lazer e desporto, de forma responsável, rigorosa e sustentada. Instalações próprias para a prática desportiva e cultural e celebração de convenções com entidades externas.	Disponibilização de informação.	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

<p>Serviço comercial próprio, lojas de facilitação e plataforma online e protocolos com serviços de conveniência</p>	<p align="center">96</p>	<p>Contribuir para o incremento da qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores e das suas famílias no que diz respeito à saúde, apoio social, lazer e desporto, de forma responsável, rigorosa e sustentada. Estabelecimento de protocolos com diversas entidades que permitem o acesso a produtos e serviços em condições economicamente mais favoráveis.</p>	<p>Disponibilização de informação.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>Complemento na doença</p>	<p align="center">97</p>	<p>Complemento na doença a partir do 3º dia de ausência, assegurando um complemento que garante 90% do valor líquido do salário com limite até 90 dias.</p>	<p>Disponibilização de informação na intranet.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>PAE – Programa de Apoio a Empregados (Ação Social)</p>	<p align="center">98</p>	<p>A Ação Social na CGD tem como objetivos principais contribuir para a criação de um clima de bem-estar social para todos os colaboradores numa lógica de conciliação com a Empresa, e fomentar uma cultura de responsabilidade social dentro desta, através da promoção das boas práticas existentes e da implementação de medidas adequadas para esse efeito. Domínios de intervenção:» Socioprofissional;» Sociofamiliar;» Saúde;» Responsabilidade Social.</p>	<p>Disponibilização de informação.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>Crédito à Habitação / Pessoal</p>	<p align="center">99</p>	<p>A Empresa concede crédito para habitação e/ou pessoal aos seus colaboradores no ativo, aposentados e reformados em condições preferenciais.</p>	<p>Disponibilização de informação.</p>	<p align="center">Em vigor</p>

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

Atribuição de Prémio Carreira no momento da passagem à situação de Reforma	100	À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.	Disponibilização de informação.	Em vigor
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores	101	Facilitação informal do trabalho a partir de casa, de horário flexível e/ou jornada contínua, quando necessário à conciliação da vida profissional e pessoal.	Disponibilização de informação.	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental</b>				
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares	102	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador com responsabilidades familiares a horário flexível ou trabalho a tempo parcial, desde que a empresa reúna condições para o efeito.	Criação e implementação de procedimento.	Em vigor
	103	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, desde que a empresa reúna condições para o efeito.	Procedimento interno criado e implementado	Em vigor

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	104	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores desde que a empresa reúna condições para o efeito.	Procedimento interno criado e implementado	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Faltas</b>				
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores em particular dos que têm responsabilidades familiares	105	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	106	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
<b>SUBDIMENSÃO: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar</b>				

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

<p>Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares</p>	<p align="center">107</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal e regime de banco de horas grupal a trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p><b>SUBDIMENSÃO: Teletrabalho</b></p>				
<p>Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores em particular dos que têm responsabilidades familiares.</p>	<p align="center">108</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p><b>SUBDIMENSÃO: Jornada Contínua (apenas para empresas do sector empresarial do Estado)</b></p>				
<p>Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.</p>	<p align="center">109</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, desde que a empresa reúna condições para o efeito.</p>	<p align="center">NA</p>	<p align="center">NA</p>
<p><b>SUBDIMENSÃO: Meia-Jornada (apenas para empresas do sector empresarial do Estado)</b></p>				

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

<p>Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.</p>	<p align="center">110</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, desde que a empresa reúna condições para o efeito.</p>	<p align="center">NA</p>	<p align="center">NA</p>
--	---------------------------	---	--------------------------	--------------------------

**DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO**

<b>PRINCÍPIO / OBJETIVO</b>	<b>#</b>	<b>MEDIDAS / AÇÕES</b>	<b>EVIDÊNCIA</b>	<b>STATUS</b>
<p>Prevenir e combater o assédio no trabalho.</p>	<p align="center">111</p>	<p>Realizar uma campanha de divulgação do Código de Boa Conduta e demais normativos ou documentos internos relacionados, para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em todas as suas formas.</p>	<p>Publicação e Divulgação pública do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>Prevenir e combater a prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador</p>	<p align="center">112</p>	<p>Implementação de procedimento formal para apresentação de queixa em caso de discriminação em função do sexo, parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e situações de assédio sexual ou moral.</p>	<p>Implementação e divulgação. Eventual reforço de comunicação.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>Código de Conduta</p>	<p align="center">113</p>	<p>Inscrição expressa do compromisso com a rejeição do Assédio no Trabalho.</p>	<p>Reforço de comunicação.</p>	<p align="center">Em vigor</p>
<p>Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho</p>	<p align="center">114</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática do assédio.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.</p>	<p align="center">Em vigor</p>

**GRUPO CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS (EM PORTUGAL) – PLANO PARA A IGUALDADE**

	115	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	116	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	117	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu representante.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	118	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar.	Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência.	Em vigor

## **6. MONITORIZAÇÃO**

Em cumprimento do previsto no n.º 4 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, inclui-se a presente secção relativa à monitorização da execução do Plano.

O Plano contém os objetivos para 2024, com a integração de medidas e metas DEI a prosseguir, incluindo, a benefício de uma visão holística, medidas já adotadas e que, pela sua natureza de permanência ou de recorrência, têm continuidade em 2024.

O Plano será monitorizado de forma permanente e em base trimestral, e objeto de uma revisão anual, mediante uma avaliação do cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos para cada uma das medidas identificadas, podendo proceder-se à fixação de novas metas, à incorporação de novas medidas e ao reajustamento das existentes, se for necessário e/ou oportuno.

A revisão anual terá lugar aquando da elaboração do Relatório Anual de Atividades da CGD, para reporte atualizado do tema e fundamentará a elaboração do Plano para o ano seguinte, devendo ser precedido da realização de novo diagnóstico, com avaliação das medidas implementadas, de modo a aferir *gaps* e definir as correspondentes medidas a adotar.

A monitorização da execução do presente Plano e a integração de novas medidas será um trabalho contínuo da responsabilidade da Equipa de Acompanhamento.

A Equipa de Acompanhamento é constituída por, pelo menos, um colaborador da DPE (Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas), um colaborador da DSC (Direção de Suporte Corporativo) e um colaborador da DCM (Direção de Comunicação e Marca).

O Sponsor do Projeto é a Direção da DPE.

O Steering do Projeto é composto pelos Diretores da DPE, DSC e DCM e terá reuniões com periodicidade mínima semestral.

## **7. PUBLICAÇÃO**

O presente Plano para a Igualdade no Grupo CGD é publicado nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Lisboa, 15 de setembro de 2024

A Caixa Geral de Depósitos não pratica qualquer tipo de discriminação, promovendo o respeito mútuo e a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos. A opção linguística de não desagregação por género, utilizada no presente documento, visa beneficiar a correta e fluída leitura e compreensão do mesmo.

