



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

**da**

**CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.**



## ÍNDICE

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | OBJETO.....  | 3  |
| 2.  | VIGÊNCIA .....   | 3  |
| 3.  | ÂMBITO SUBJETIVO E OBJETIVO .....  | 3  |
| 4.  | EXTENSÃO AO GRUPO CGD .....  | 3  |
| 5.  | COMPETÊNCIA .....  | 3  |
| 6.  | OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES .....                   | 4  |
| 7.  | ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES .....                    | 4  |
| 8.  | DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES.....                             | 5  |
| 9.  | ESTRUTURA, RÁCIO E LIMITE DA REMUNERAÇÃO .....                             | 5  |
| 10. | COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO .....                     | 5  |
| 11. | VALOR DA COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO.....                               | 6  |
| 12. | VALOR DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO ..... | 6  |
| 13. | ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO .....                     | 7  |
| 14. | ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO EM ESPÉCIE .....          | 7  |
| 15. | VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO .....     | 8  |
| 16. | DERROGAÇÃO DAS REGRAS DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO.....           | 8  |
| 17. | ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO.....                                      | 9  |
| 18. | ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO.....                                      | 9  |
| 19. | PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS .....  | 9  |
| 20. | OUTROS BENEFÍCIOS .....  | 10 |
| 21. | DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES .....              | 10 |
| 22. | DEVER DE DIVULGAÇÃO.....   | 10 |



## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

### **SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS**

#### **1. OBJETO**

A presente Política de Remunerações estabelece a estrutura, valores, termos e condições de atribuição das remunerações dos membros dos órgãos sociais da Caixa Geral de Depósitos, S.A. (a “CGD”) identificados no Artigo 3.

#### **2. VIGÊNCIA**

A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar nos termos do Artigo 7.

### **SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

#### **3. ÂMBITO SUBJETIVO E OBJETIVO**

A presente Política de Remunerações é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais da CGD:

- (a) Todos os membros executivos do Conselho de Administração da CGD, considerando-se como tal os que integrem a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
- (b) Todos os membros não executivos do Conselho de Administração da CGD (“Administradores Não Executivos”); e
- (c) Todos os membros do Conselho Fiscal da CGD.

#### **4. EXTENSÃO AO GRUPO CGD**

A CGD promoverá a adoção da presente Política de Remunerações, e dos princípios dela decorrentes, às demais sociedades que estejam em relação de domínio ou de grupo com a mesma (“Grupo CGD”), com as necessárias adaptações, de acordo com o previsto no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras [aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, tal como alterado, (“RGICSF”)] e demais disposições legais aplicáveis.

### **SECÇÃO III. DEFINIÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

#### **5. COMPETÊNCIA**

- 5.1. A definição da Política da Remunerações da CGD é da competência da Assembleia Geral.



- 5.2. A Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (“CNAR”), a ser designada ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do artigo 25.º dos Estatutos da CGD, elabora a Política de Remunerações da CGD a ser submetida anualmente à aprovação da Assembleia Geral.

## 6. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

A definição da presente Política de Remunerações teve em consideração, designadamente, os seguintes objetivos e requisitos:

- (a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente do RGICSF e do Aviso n.º 10/2011 do Banco de Portugal;
- (b) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente;
- (c) Desincentivar a assunção de riscos em níveis superiores ao definido e tolerado pela CGD;
- (d) Assegurar a compatibilidade dos mecanismos de remuneração definidos com a estratégia, objetivos, valores e interesses a longo prazo da CGD, tal como estabelecidos pelos seus órgãos sociais com competência para o efeito;
- (e) Evitar situações de conflito de interesses;
- (f) Estruturar mecanismos de remuneração que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensões, organização e complexidade das atividades da CGD;
- (g) Promover a competitividade da Política de Remunerações da CGD, tendo em consideração as políticas e práticas remuneratórias de outros bancos e instituições comparáveis à CGD.

## 7. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

- 7.1. A presente Política de Remunerações deverá ser atualizada e revista sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos objetivos e requisitos constantes do Artigo anterior.
- 7.2. Para os efeitos do antecedente, a CNAR deverá:
- (a) Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remunerações;
  - (b) Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remunerações na gestão de riscos, do capital e da liquidez da CGD que recomendem uma revisão da mesma;
  - (c) Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento consideradas adequadas; e
  - (d) Consultar os responsáveis das unidades de auditoria, *compliance*, gestão de riscos e outras, a quem poderão ser solicitadas as contribuições consideradas relevantes para os efeitos do antecedente.



- 7.3. As conclusões resultantes da análise efetuada pela CNAR nos termos do número anterior deverão ser apresentadas à Assembleia Geral e, quando designada ao abrigo da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º dos Estatutos da CGD, à Comissão de Remunerações.

#### 8. DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES

A definição dos valores das remunerações e, bem assim, a determinação das componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, é da competência da Assembleia Geral ou, quando designada, da Comissão de Remunerações.

### SECÇÃO IV. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

#### 9. ESTRUTURA, RÁCIO E LIMITE DA REMUNERAÇÃO

- 9.1. A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida.
- 9.2. O valor da componente variável da remuneração não pode exceder o da remuneração fixa, para assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total dos Administradores Executivos, de modo a permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
- 9.3. O valor total da remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos não pode ser superior à percentagem máxima dos lucros líquidos consolidados do exercício que, para cada ano, for definida pela Assembleia Geral, no seguimento de proposta apresentada pela Comissão de Remunerações, quando designada, devendo a fixação desse valor ter em conta: o desempenho e resultados globais da CGD; a política seguida nesta matéria em instituições comparáveis; e a evolução do valor global definido para a remuneração variável do conjunto dos colaboradores da CGD.

#### 10. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

- 10.1. A componente variável da remuneração dos Administradores Executivos é composta por:
  - (a) Uma parte em numerário (“CVRN”), correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável; e
  - (b) Uma parte em espécie (“CVRE”), correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável.
- 10.2. De acordo com o previsto no RGICSF, a CVRE deverá consistir em obrigações emitidas pela CGD, com um prazo residual de amortização mínimo de cinco anos, e que constituam instrumentos de fundos próprios adicionais de nível 1 ou instrumentos de fundos próprios de nível 2 na aceção dos artigos 52.º e 63.º, respetivamente, ambos do Regulamento (EU) n.º 575/2013.



10.3. Os instrumentos previstos no ponto anterior ficam indisponíveis durante o prazo de três anos após a sua atribuição.

#### 11. VALOR DA COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO

A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral ou, quando designada, da Comissão de Remunerações.

#### 12. VALOR DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

12.1. Definido, nos termos do Artigo 9.3, o valor global da componente variável da remuneração a atribuir ao conjunto dos Administradores Executivos, a determinação do montante concreto da componente variável a atribuir a cada Administrador Executivo é feita pela Assembleia Geral ou, quando designada, pela Comissão de Remunerações, tendo em conta a avaliação do desempenho individual de cada Administrador Executivo por referência ao exercício e ao período de tempo decorrido desde o início do respetivo mandato.

12.2. A avaliação prevista no número anterior será efetuada:

- (a) Num quadro plurianual, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes da remuneração dele dependentes seja repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico subjacente da CGD e os seus riscos de negócio, devendo, para o efeito, considerar não só o exercício a que a componente variável da remuneração concerne, mas também os exercícios anteriores abrangidos pelo mandato em curso;
- (b) Atendendo aos seguintes critérios quantitativos:
  - (i) Solvabilidade, compreendendo: rácio de solvabilidade, rácios de incumprimento do crédito e imóveis obtidos por recuperação de crédito;
  - (ii) Rentabilidade, compreendendo: rentabilidade dos capitais próprios (*ROE – Return on Equity*), margem financeira, imparidades e rentabilidade ajustada pelo risco (*RAROC – Risk Adjusted Return on Capital*);
  - (iii) Eficiência: rácio de custos sobre proveitos;
  - (iv) Posição no mercado: quotas de mercado da CGD;
  - (v) Liquidez, devendo atender-se: ao rácio de transformação de recursos de balanço em crédito, ao vencimento da dívida de médio/longo prazo e ao nível de utilização do Banco Central Europeu.
- (c) Serão também considerados critérios qualitativos, designadamente:
  - (i) Nível de reclamação de clientes;
  - (ii) Indicadores de reputação da CGD.

12.3. O valor da CVRN que vier a ser fixado para cada Administrador Executivo será deduzido do montante correspondente à soma total das remunerações auferidas



pelo mesmo, durante o exercício a que se reportar aquela componente, como contrapartida pelo exercício de funções noutras entidades para as quais tenha sido indicado pela CGD.

- 12.4. Nos anos em que não for devida a componente variável, o saldo do valor que seria dedutível nos termos do número anterior será considerado no[s] ano[s] subsequente[s] em que tal componente for devida, até à sua integral dedução.

### 13. ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

- 13.1. A CVRN a atribuir aos Administradores Executivos será determinada e paga durante o primeiro semestre do exercício subsequente àquele a que tal remuneração se reporta (“Data de Determinação”), de acordo com os termos e condições previstos no presente Artigo e, bem assim, em conformidade com as demais regras estabelecidas pela Assembleia Geral ou, quando designada, pela Comissão de Remunerações.
- 13.2. A CVRN considera-se adquirida e vencida na Data de Determinação, não ficando o respetivo pagamento subordinado à verificação de quaisquer condições, sem prejuízo do disposto no Artigo 15.
- 13.3. A atribuição da CVRE fica sujeita a um Período de Diferimento e ao preenchimento da Condição de Acesso, nos termos do artigo seguinte.

### 14. ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO EM ESPÉCIE

- 14.1. A atribuição da CVRE fica sujeita ao decurso de um prazo de três anos a contar da Data de Determinação, de modo a assegurar a compatibilização dos incentivos aos Administradores Executivos com os interesses de longo prazo da CGD (“Período de Diferimento”).
- 14.2. A atribuição da CVRE depende também do preenchimento da seguinte condição (“Condição de Acesso”): a situação líquida da CGD, tal como apurada de acordo com as contas consolidadas relativas ao exercício imediatamente anterior àquele em que ocorra o termo do Período de Diferimento, deverá ser superior à situação líquida da CGD apurada com base nas respetivas contas consolidadas relativas ao exercício cujo desempenho é remunerado pela componente variável da remuneração (ou seja, o exercício anterior à Data de Determinação).
- 14.3. Para efeitos da verificação da Condição de Acesso, deverão ser efetuados os ajustamentos necessários (designadamente para correção de alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos de capital), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis, tendo em vista assegurar que só haverá lugar à atribuição da CVRE se se verificar uma evolução positiva da situação líquida consolidada da CGD.
- 14.4. O direito à atribuição da CVRE apenas se constitui no termo do Período de Diferimento e desde que esteja preenchida a Condição de Acesso.



## 15. VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

15.1. Sem prejuízo das atribuições já efetuadas, os critérios definidos para a fixação da componente variável da remuneração, bem como a Condição de Acesso, poderão ser revistos pela Assembleia Geral ou, quando designada, pela Comissão de Remunerações, consultada a CNAR, designadamente, tendo em vista assegurar que a remuneração variável pondera os vários tipos de riscos atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e de liquidez necessários para o exercício pela CGD da respetiva atividade.

15.2. A componente variável da remuneração poderá:

- (a) Ser suspensa, no caso de serem imputadas à CGD quaisquer responsabilidades por atos de gestão, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento das imputações e responsabilidades em causa e, no caso de serem consideradas procedentes contra a CGD, até à liquidação dos danos em cuja reparação esta seja condenada.
- (b) Ser alterada, caso o desempenho da CGD regrida ou seja negativo, tendo em conta tanto a remuneração atual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito à atribuição já se tenha constituído.

15.3. Independentemente de já ter sido paga ou de sobre a mesma se ter constituído qualquer direito à atribuição, a componente variável da remuneração está sujeita a mecanismos de redução e de reversão, sempre que a Assembleia Geral, ou, quando designada, a Comissão de Remunerações, conclua, consultada a CNAR, que o Administrador Executivo em causa:

- (a) Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD;
- (b) Deixou de cumprir critérios de adequação e de idoneidade.

15.4. Para os efeitos do disposto número anterior, entende-se por:

- (a) Mecanismo de redução: o regime nos termos do qual a CGD poderá reduzir, total ou parcialmente, o montante da componente variável da remuneração que tenha sido objeto de diferimento e cuja atribuição ainda não constitui um direito adquirido em virtude de não se ter ainda verificado a Condição de Acesso aplicável; e
- (b) Mecanismo de reversão: o regime de acordo com o qual a CGD poderá reter, não procedendo definitivamente à sua disponibilização, o montante da componente variável da remuneração cuja atribuição já constitui um direito adquirido, em virtude da verificação da Condição de Acesso, mas que ainda não tenha sido pago.

## 16. DERROGAÇÃO DAS REGRAS DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

As regras constantes da presente Secção referentes à componente variável da remuneração dos Administradores Executivos não poderão ser afastadas, designadamente através da utilização pelos mesmos de quaisquer mecanismos de cobertura de risco, incluindo seguros de remuneração, tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às





modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

## **SECÇÃO V. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS**

### **17. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO**

- 17.1. A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa, não integrando qualquer componente variável nem estando a sua atribuição dependente dos resultados da CGD.
- 17.2. A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral ou, quando designada, pela Comissão de Remunerações.
- 17.3. Os Administradores Não Executivos que integrem as comissões especiais consultivas e de apoio ao Conselho de Administração terão ainda direito à remuneração que venha a ser fixada por deliberação da Assembleia Geral ou, quando designada, da Comissão de Remunerações, que determinará também as respetivas condições de pagamento.

## **SECÇÃO VI. CONSELHO FISCAL**

### **18. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO**

- 18.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa, não integrando qualquer componente variável nem estando a sua atribuição dependente dos resultados da CGD.
- 18.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral ou, quando designada, pela Comissão de Remunerações.
- 18.3. Os membros do Conselho Fiscal que integrem as comissões especiais consultivas e de apoio ao Conselho de Administração terão ainda direito à remuneração que venha a ser fixada por deliberação da Assembleia Geral ou, quando designada, da Comissão de Remunerações, que determinará também as respetivas condições de pagamento.

## **SECÇÃO VII. DISPOSIÇÕES COMUNS**

### **19. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

A CGD não remunera os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal através de participação nos seus lucros.



## 20. OUTROS BENEFÍCIOS

- 20.1. Os Administradores Executivos gozam dos benefícios sociais nos termos que vierem a ser concretizados pela Assembleia Geral ou, quando designada, pela Comissão de Remunerações.
- 20.2. Na concretização dos benefícios sociais dos Administradores Executivos deve ser tida em consideração a prática que tem sido seguida na CGD, bem como as políticas e práticas remuneratórias de outros bancos e instituições comparáveis à CGD.
- 20.3 Os Administradores Não Executivos e do Conselho Fiscal não têm direito a quaisquer benefícios sociais.

## 21. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES

- 21.1. Em caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal da CGD, não haverá lugar ao pagamento de qualquer outra indemnização ou compensação para além do previsto nas disposições legais aplicáveis.
- 21.2. A remuneração visando a compensação de qualquer novo membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal pela cessação do exercício de funções anteriores deverá ter em consideração os interesses de longo prazo da CGD, incluindo a aplicação de regras relativas a desempenho, indisponibilidade mediante retenção, diferimento e mecanismos de redução e de reversão.

## **SECÇÃO VIII. DIVULGAÇÃO**

### 22. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet da CGD (disponível em [www.cgd.pt](http://www.cgd.pt)), estando acessível para consulta por qualquer interessado.