

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

DA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.

03 de julho de 2019

ÍNDICE

1. OBJETO	3
2. VIGÊNCIA.....	3
3. DEFINIÇÕES.....	3
4. ÂMBITO SUBJETIVO	4
5. ÂMBITO OBJETIVO	4
6. COMPETÊNCIA	5
7. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA	5
8. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA	5
9. DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES	6
10. ESTRUTURA, RÁCIO E LIMITE DA REMUNERAÇÃO.....	6
11. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO	7
12. VALOR DA COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO	7
13. VALOR DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO.....	7
14. ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO	8
15. AQUISIÇÃO DO DIREITO ÀS COMPONENTES VARIÁVEIS DA REMUNERAÇÃO	8
16. VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO.....	9
17. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DA CRAG E DA CNAR	10
18. DERROGAÇÃO DAS REGRAS DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO	10
19. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO	11
20. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO	11
21. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS.....	11
22. OUTROS BENEFÍCIOS	11
23. DESTITUIÇÃO ou CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES.....	12
24. DEVER DE DIVULGAÇÃO	12

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA
CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.**

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1. OBJETO

A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Caixa Geral de Depósitos, S.A. (“**Política de Remuneração**”) estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Caixa Geral de Depósitos, S.A. (“**CGD**”), tal como indicados no Ponto 4.1, para efeitos de remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

2. VIGÊNCIA

2.1.A Política de Remuneração vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar nos termos do Ponto 8.

2.2.A atualização e revisão da Política de Remuneração será aplicável apenas às remunerações que sejam fixadas após a sua aprovação.

3. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política de Remuneração, as expressões seguintes tem o significado respetivamente indicado:

- a) Administradores Executivos: tem o significado atribuído no Ponto 4.1.a).
- b) Administradores não Executivos: tem o significado atribuído no Ponto.4.1.b).
- c) Componente fixa da remuneração: significa a remuneração cujas condições de atribuição e montante decorrem de norma imperativa ou são baseadas em critérios predeterminados, são transparentes no que respeita ao montante individual atribuído, são estabelecidas para o período do mandato, não podendo ser unilateralmente modificadas durante o exercício de funções, não constituem incentivos para a assunção de riscos e não dependem do desempenho;
- d) Componente variável da remuneração: significa toda a remuneração que não preencha os critérios para ser considerada remuneração fixa;
- e) CVRN: tem o significado atribuído no Ponto 11.1.a).
- f) CVRE: tem o significado atribuído no Ponto 11.1.b).
- g) Condição de Acesso: significa a variação positiva da situação líquida consolidada da CGD, em 31 de dezembro de cada ano do Período de Diferimento por referência à situação líquida consolidada da CGD em 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado pela componente variável da remuneração. A situação líquida consolidada da CGD será apurada de acordo com as contas auditadas relativas ao respetivo exercício, devendo ser

efetuados os ajustamentos necessários (designadamente para correção de alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos ou reduções de capital ou distribuições de reservas ou dividendos), de modo a que as situações líquidas referidas sejam comparáveis, tendo em vista assegurar que só haverá lugar à aquisição e/ou à entrega das parcelas de CVRN e ou de CVRE se da comparação resultar uma evolução positiva da situação líquida consolidada da CGD.

- h) Data de Atribuição: tem o significado atribuído no Ponto 14.
- i) Grupo CGD: significa a CGD e as entidades que integram o perímetro de consolidação da CGD;
- j) Mecanismo de redução: significa o regime através do qual poderá ser reduzido total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;
- k) Mecanismo de reversão: significa o regime através do qual a instituição retém, não procedendo definitivamente à sua disponibilização, o montante da componente variável da remuneração cujo pagamento já constitui um direito adquirido;
- l) Período de Diferimento: significa o período de 5 anos a contar da Data de Atribuição ao longo do qual 50% da CVRN e 50% da CVRE são adquiridas em igual proporção, de 1/5, em cada data aniversária da Data de Atribuição, desde que, relativamente a cada parcela, se verifique a Condição de Acesso por referência ao ano relevante
- m) Período de Retenção: significa o período de 1 ano a contar de cada data aniversária da Data de Atribuição, durante o qual os instrumentos atribuídos como remuneração variável nessa data ficam retidos pela CGD, não podem ser vendidos ou acedidos;
- n) Política de Remuneração: tem o significado atribuído no Ponto 1.

SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

4. ÂMBITO SUBJETIVO

4.1. A Política de Remuneração 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.

4.2. A política de remuneração dos demais colaboradores da CGD, incluindo das suas Sucursais e Filiais será definida pelo Conselho de Administração da CGD.

5. ÂMBITO OBJETIVO

A Política de Remuneração é aplicável às componentes fixa e variável da remuneração.

SECÇÃO III. DEFINIÇÃO DA POLÍTICA

6. COMPETÊNCIA

6.1. A definição da Política da Remuneração da CGD é da competência da Assembleia Geral.

6.2. Compete à Comissão de Remunerações da Assembleia Geral (“CRAG”) apresentar à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração dos Órgãos Sociais da CGD e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as propostas que lhe sejam dirigidas pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (“CNAR”), orientações das autoridades reguladoras e as melhores práticas de governo corporativo aplicáveis às instituições financeiras.

7. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA

A Política de Remuneração tem em consideração, designadamente, os seguintes objetivos e requisitos:

- a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras, o Aviso n.º 10/2011 do Banco de Portugal, as Orientações da Autoridade Bancária Europeia EBA, o Regulamento (UE) nº 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho;
- b) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente do Grupo CGD;
- c) Não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pela CGD e pelo Grupo CGD (apetência pelo risco);
- d) Ser compatível com a estratégia, objetivos, valores e interesses a longo prazo do Grupo 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, dimensão, organização e complexidade das atividades do Grupo CGD;
- g) Promover a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o Grupo CGD (*risk appetite statement*);
- h) Promover a competitividade da CGD e do Grupo CGD, tendo em conta as políticas e práticas remuneratórias de bancos e instituições comparáveis à CGD.

8. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

8.1. A Política de Remuneração deve ser atualizada e revista anualmente e sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos objetivos e requisitos constantes do ponto anterior.

8.2. Para os efeitos do antecedente, a CNAR deverá:

- a) Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;
- b) Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remuneração na gestão dos riscos, incluindo, do capital e da liquidez da CGD que recomendem uma revisão da mesma;
- c) Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas; e
- d) Consultar os responsáveis das direções de auditoria, *compliance*, gestão de riscos e outras, a quem poderão ser solicitadas contribuições consideradas relevantes para os efeitos das alíneas antecedentes.

8.3. As conclusões resultantes da análise efetuada pela CNAR, nos termos do número anterior, deverão ser apresentadas à CRAG que, após a sua avaliação, as apresentará à Assembleia Geral, com as recomendações que considere adequadas.

8.4. A CRAG revê periodicamente os princípios gerais da política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, em articulação com a CNAR, submetendo à aprovação da Assembleia Geral as propostas de alteração que considerar desejáveis com vista à prossecução dos objetivos que, a cada momento, venham a ser traçados.

9. DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES

9.1. A definição dos valores das remunerações de cada membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, incluindo as componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, é da competência da CRAG.

9.2. A componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração, executivos e não executivos, e do Conselho Fiscal é estabelecida no início do mandato de cada um daqueles órgãos, de acordo com os objetivos e requisitos constantes do ponto 7, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e tempo despendido no exercício de funções pelos membros daqueles órgãos sociais e considerando, designadamente, a prática remuneratória de instituições comparáveis.

SECÇÃO IV. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

10. ESTRUTURA, RÁCIO E LIMITE DA REMUNERAÇÃO

10.1. A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida.

10.2. Sem prejuízo do estipulado no número seguinte, 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.

10.3. 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 CRAG, devendo a fixação desse valor ter em conta a capacidade da CGD manter uma base sólida de fundos próprios, desempenho e resultados globais da CGD; a evolução do valor global definido para a remuneração variável do conjunto dos colaboradores da CGD e de acordo com as melhores práticas de outros bancos e instituições comparáveis à CGD.

11. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

11.1. 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.

11.2. A CVRE deverá consistir em instrumentos com as características previstas na lei e demais normativos aplicáveis, cujas condições de constituição e emissão constam de documento autónomo. Os instrumentos serão avaliados por referência à Data da Atribuição da remuneração variável ou à data da constituição do instrumento, se posterior.

11.3. Os instrumentos previstos no ponto anterior ficam sujeitos ao Período de Retenção.

12. 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 CRAG.

13. VALOR DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

13.1. Definido o valor global da componente variável da remuneração a atribuir ao conjunto dos Administradores Executivos (nos termos do Ponto 14), a determinação do montante concreto da componente variável a atribuir a cada Administrador Executivo é feita pela CRAG, 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.

13.2. 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) Atende a critérios quantitativos aferidos pela evolução da execução do Plano Estratégico da CGD em vigor, no quadro de apetência pelo risco aprovado para o Grupo, designadamente:

- (i) Solvabilidade, compreende a ponderação de rácios de capital e *leverage*, suficiência de capital interno e MREL;
 - (ii) Rentabilidade, compreende a ponderação da rentabilidade dos capitais próprios (“Return on Equity” (ROE) e “Risk Adjusted Return on Capital” (RAROC)), da rentabilidade do ativo e evolução da margem financeira;
 - (iii) Eficiência: rácio de custos sobre proveitos;
 - (iv) Posição no mercado: quotas de mercado da CGD;
 - (v) Assunção de risco de crédito: rácios de *Non-Performing* e respetiva cobertura por imparidade e custo do risco; níveis de concentração de risco de crédito e evolução da carteira de imóveis obtidos por recuperação de crédito;
 - (vi) Liquidez: rácio de transformação de recursos de balanço em crédito e nível de *funding* por recurso ao Banco Central Europeu.
- c) São considerados os seguintes critérios qualitativos:
- (i) Nível de reclamação de clientes;
 - (ii) Indicadores de reputação da CGD;
 - (iii) Indicadores de desempenho qualitativos associados a cada uma das Direções e Áreas de Negócio sob a responsabilidade de cada um dos Administradores Executivos.

13.3. O valor da CVRN que vier a ser fixado para cada Administrador Executivo será reduzido pelo montante correspondente à soma total das remunerações auferidas pelo mesmo como contrapartida pelo exercício de funções noutras entidades, para as quais tenha sido indicado pela CGD, sendo essa redução refletida nos valores a atribuir, imediata e sucessivamente, ao Administrador Executivo.

13.4. 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.

14. ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

14.1. O valor total da componente variável da remuneração a atribuir aos Administradores Executivos, em função do desempenho, será determinada, por proposta da CRAG, na Assembleia Geral Anual ou em deliberação subsequente do acionista (“**Data de Atribuição**”), de acordo com o estabelecido na Política de Remuneração e, bem assim, em conformidade com as demais regras estabelecidas pela Assembleia Geral.

14.2. A atribuição de cada parcela da componente variável da remuneração, na parte diferida, depende do preenchimento da Condição de Acesso, calculada por referência ao ano relevante, a verificar pela Assembleia Geral Anual ou em deliberação subsequente do acionista, sob proposta da CRAG.

15. AQUISIÇÃO DO DIREITO ÀS COMPONENTES VARIÁVEIS DA REMUNERAÇÃO

15.1. A CVRN fica sujeita, relativamente a 50% do seu montante, ao Período de Diferimento, ao

preenchimento da Condição de Acesso e, relativamente à totalidade do valor da CVRN a mecanismos de redução e de reversão, de acordo com a presente Política, os normativos e orientações em vigor.

- 15.2. A CVRE fica sujeita, relativamente a 50% do respetivo valor, ao Período de Diferimento e ao preenchimento da Condição de Acesso e, relativamente à totalidade do valor da CVRE, ao Período de Retenção de 1 ano a contar da correspondente aquisição e a mecanismos de redução e de reversão.
- 15.3. Desde que preenchida a Condição de Acesso, por referência ao ano relevante, e sem prejuízo do disposto no Ponto 16, a CVRN atribuída considera-se adquirida e é paga nos termos seguintes:
 - a) 50%, na Data de Atribuição, a pagar até ao termo do mês de calendário seguinte;
 - b) 50%, durante o Período de Diferimento, na proporção de 1/5 em cada data aniversária da Data de Atribuição, a pagar na data em que se considera adquirida.
- 15.4. Desde que preenchida a Condição de Acesso, por referência ao ano relevante, e sem prejuízo do disposto no Ponto 16, a CVRE atribuída considera-se adquirida e os instrumentos são entregues nos termos seguintes e de acordo com as condições estabelecidas em documento autónomo:
 - a) 50% considera-se adquirida na Data de Atribuição, sendo os instrumentos entregues no termo do Período de Retenção;
 - b) 50%, considera-se adquirida durante o Período de Diferimento, na proporção de 1/5 em cada data aniversária da Data de Atribuição, ficando os instrumentos disponíveis no termo do Período de Retenção.

16. VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

- 16.1. Sem prejuízo das atribuições já efetuadas, os critérios definidos para a fixação e atribuição da componente variável da remuneração poderão ser revistos pela Assembleia Geral que determina a remuneração variável, sob proposta da CRAG, consultada a CNAR, tendo em vista, designadamente, assegurar que a remuneração variável pondera os vários tipos de riscos atuais e futuros, bem como o custo de manutenção de uma base sólida de fundos próprios e de liquidez necessários para o exercício pela CGD da respetiva atividade.
- 16.2. Os direitos à aquisição e ou ao pagamento da componente variável da remuneração poderão ser suspensos, no caso de serem imputadas à CGD, em processo judicial, quaisquer responsabilidades por atos de gestão que incluam o período de exercício de funções do titular dos direitos, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento das imputações e responsabilidades em causa, caducando aqueles direitos automaticamente no caso de as imputações à CGD serem consideradas procedentes e respeitarem a período de exercício de funções do titular desses direitos.
- 16.3. A componente variável da remuneração poderá ser sujeita a redução ou reversão, mediante deliberação da Assembleia Geral, sob proposta da CRAG:
 - a) Consoante a evolução do Plano Estratégico da CGD em vigor;

- b) Se não se verificarem os pressupostos plurianuais definidos para a atribuição da componente variável da remuneração.
- c) Se a CRAG concluir, consultada a CNAR, que o Administrador Executivo:
 - (i) Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD;
 - (ii) Deixou de cumprir critérios de adequação e de idoneidade.

17. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DA CRAG E DA CNAR

17.1. No âmbito do processo anual de avaliação dos membros da Comissão Executiva para efeitos de ponderação e determinação da componente variável da respetiva remuneração, a CRAG acompanha a evolução dos “Resultados” da Caixa Geral de Depósitos ao longo do ano, avalia o seu desempenho e o dos seus órgãos sociais, atendendo, designadamente, aos pareceres emitidos pela CNAR, nomeada pelo Conselho de Administração, devendo os critérios a utilizar nesse processo incluir uma adequada ponderação do mérito, desempenho individual e contributo para a eficiência da Comissão Executiva.

17.2. Para o exercício das suas responsabilidades, a CRAG solicitará ao Presidente da CNAR:

- a) Os elementos necessários ao exercício das suas funções, com particular referência ao Plano Estratégico, ao Plano de Negócios, ao Orçamento e aos Resultados trimestrais, para os efeitos da avaliação quantitativa.
- b) Os demais elementos necessários para aferir do cumprimento dos objetivos.
- c) Proposta de critérios de avaliação quantitativa a aplicar a cada um dos Membros da Comissão Executiva e o resultado desta avaliação.
- d) Proposta de critérios de avaliação qualitativa a aplicar a cada um dos Administradores Executivos e a sua opinião sobre o resultado desta avaliação.

17.3. A CRAG e a CNAR poderão contratar os serviços técnicos e de especialistas, que cada Comissão considere necessários para o desempenho das suas funções.

18. DERROGAÇÃO DAS REGRAS DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

18.1. 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.

18.2. O estabelecido no ponto anterior mantém-se após a cessação de funções, devendo os Administradores Executivos efetuar uma declaração de compromisso de que não utilizarão seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco.

SECÇÃO V. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

19. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO

- 19.1. A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa.
- 19.2. A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da CRAG.
- 19.3. 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 CRAG, que determinará também as respetivas condições de pagamento.

SECÇÃO VI. CONSELHO FISCAL

20. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO

- 20.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa.
- 20.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da CRAG.
- 20.3. 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 CRAG, que determinará também as respetivas condições de pagamento.

SECÇÃO VII. DISPOSIÇÕES COMUNS

21. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

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

22. OUTROS BENEFÍCIOS

- 22.1. Os Administradores Executivos podem gozar dos benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais e a pensões, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral ou pela CRAG.
- 22.2. Na concretização dos benefícios 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.

23. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES

- 23.1. 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, competindo à CRAG fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal em virtude da cessação de funções.
- 23.2. A remuneração visando a compensação de qualquer novo membro do Conselho de Administração 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

24. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A Política de Remunerações é divulgada no sítio da internet da CGD (disponível em www.cgd.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado.