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

30 DE ABRIL DE 2025

ÍNDICE

1. OBJETO 3
2. ÂMBITO 3
3. PRINCÍPIOS GERAIS 3
4. DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO 4
5. REVISÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA 4
6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 5
7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 5
8. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 6
9. CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 7
10. CONDIÇÕES DE ATRIBUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (RISCO *EX-ANTE*) 9
11. MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO (RISCO *EX-POST*) 9
12. CONDIÇÕES DE APLICAÇÃO DOS MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO (RISCO *EX-POST*) 10
13. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DA CRAG E DA CNAR 11
14. OUTROS BENEFÍCIOS 12
15. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES 12
16. VIGÊNCIA 13
17. DEVER DE DIVULGAÇÃO 13

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS (OBJETO, ÂMBITO E PRINCÍPIOS)

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**"), para efeitos de remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

2 – ÂMBITO

A Política de Remuneração é aplicável aos membros, executivos e não executivos, do Conselho de Administração da CGD, S.A., incluindo os membros da Comissão de Auditoria.

3 – PRINCÍPIOS GERAIS

A Política de Remuneração tem em consideração, designadamente, os seguintes princípios gerais:

a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, as Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA)[1], o Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho.

b) Fomentar o respeito pelas regras internas, deontológicas e estatutárias, designadamente o Código de Conduta.

c) Promover uma cultura de risco que assegure que a CGD implementa mecanismos de controlo interno que permitam uma adequada gestão e controlo dos riscos da atividade presente e futura.

d) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente do Grupo CGD, através da prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o Grupo CGD (declaração de apetência pelo risco ou *Risk Appetite Statement* (**RAS**).

e) Ser compatível com a estratégia, objetivos, valores e interesses a longo prazo do Grupo CGD, promovendo o desempenho eficiente e rentável da atividade e assegurando a utilização eficaz dos ativos e recursos da instituição.

f) Ser consistente com a gestão dos riscos de sustentabilidade, nomeadamente através da incorporação de métricas relacionadas com riscos ambientais, sociais e de governação no processo de atribuição de remuneração variável, tendo em conta as responsabilidades e funções atribuídas.

g) Evitar situações de conflito de interesses.

h) Promover a competitividade da CGD tendo em conta as políticas e boas práticas remuneratórias de bancos e instituições comparáveis com a CGD.

i) Ser atrativa, permitindo o recrutamento e retenção de talento diferenciado e exíguo, do mesmo modo, estimulando a melhoria do desempenho individual e coletivo, bem como reconhecer os resultados obtidos em linha com o perfil e a tolerância ao risco, presente e futuro, da CGD.

j) Garantir a não discriminação e promover a gestão da igualdade salarial em termos de género, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração fixa e variável.

k) 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, assim como às condições de mercado e aos possíveis riscos, presentes e futuros, garantindo-se, assim, a sua sustentabilidade financeira a curto, médio e longo prazo, assim como os interesses dos depositantes, dos colaboradores, acionista e demais *stakeholders*.

(1) EBA/GL/2021/04, de 2 de julho de 2021.

SECÇÃO II. DEFINIÇÃO, APROVAÇÃO, REVISÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

4 – DEFINIÇÃO E APROVAÇÃO

4.1. Compete à Comissão de Remunerações da Assembleia Geral ("**CRAG**") definir e apresentar à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as propostas que lhe sejam dirigidas pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações ("**CNAR**"), o parecer prévio da Comissão de Riscos, as orientações das autoridades reguladoras e as melhores práticas de governo corporativo aplicáveis às instituições financeiras.

4.2. No âmbito da preparação da proposta da Política de Remuneração e supervisão da sua implementação, a CNAR solicita aos responsáveis pelas Direções de Auditoria Interna, *Compliance*, Gestão de Risco, Recursos Humanos ou outras, os contributos que considere relevantes para o efeito, relativamente às áreas em que cada uma dessas funções intervém, designadamente as indicadas no ponto 5.4, seguinte.

4.3. Compete à Comissão de Riscos, no quadro da monitorização da estratégia de risco e da apetência pelo risco, examinar, designadamente emitindo pareceres, se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez da instituição, bem como os resultados esperados em cada momento.

5 – REVISÃO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

5.1. A Política de Remuneração é revista anualmente e sempre que considerado adequado ou necessário.

5.2. Para os efeitos do antecedente, a CNAR:

a) Promove uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;

b) Identifica eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remuneração na gestão dos riscos, incluindo do capital e da liquidez, e nos resultados esperados da CGD em cada momento, que recomendem uma revisão da mesma;

c) Identifica atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas.

5.3. Para efeitos da avaliação centralizada e independente à implementação das Políticas de Remuneração, a CNAR solicita aos responsáveis pelas Direções de Auditoria Interna, *Compliance*, Gestão de Risco, Recursos Humanos ou outras, os contributos que considere relevantes para o efeito, relativamente às áreas em que cada uma dessas funções intervém.

Os resultados dessa avaliação interna, constarão em relatório próprio, que incluirá as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas.

A CNAR deverá realizar uma análise e avaliação dessas deficiências e medidas, que disponibilizará à Comissão de Auditoria, ao Conselho de Administração, à CRAG e à Assembleia Geral.

5.4. No âmbito da avaliação, revisão e supervisão da implementação da Política de Remuneração:

(a) A Comissão de Riscos deve examinar, designadamente emitindo pareceres, se os incentivos proporcionados pelas políticas e práticas de remuneração têm em consideração o risco, os fundos próprios e a liquidez da instituição, bem como os resultados esperados em cada momento.

(b) Salvo se a CNAR e a Comissão de Riscos tiverem algum membro comum, um dos membros da Comissão de Riscos deve participar nas reuniões da CNAR e vice-versa, quando seja apreciada matéria relativa à remuneração e à política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da CGD.

(c) A função de conformidade analisa a forma como a política e práticas de remuneração podem afetar a conformidade da instituição com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco da instituição, assim como a inexistência de conflitos de interesse, através da emissão de pare-

ceres relacionados com estes temas, cujas conclusões são tidas em conta durante os procedimentos de aprovação, revisão e supervisão da política de remuneração.

(d) A função de gestão de riscos contribui para e informa sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e participa na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição. A função de gestão de riscos deve ainda validar e avaliar os dados relativos ao ajustamento pelo risco, bem como participar nas reuniões da CNAR sobre esta matéria.

(e) A função de auditoria interna deve realizar uma análise independente da definição, implementação e dos efeitos das políticas de remuneração da instituição sobre o seu perfil de risco, bem como da forma como estes efeitos são geridos, de acordo com as orientações indicadas na secção 2.5. das Orientações da EBA, emitindo pareceres e recomendações.

(f) A função de recursos humanos participa e informa sobre a elaboração e a avaliação das Políticas de Remuneração, averiguando o alinhamento entre as Políticas em vigor na CGD e no Grupo CGD.

5.5. A articulação entre e o Conselho de Administração, a Comissão Executiva, a Comissão de Auditoria e as demais Comissões Especiais do Conselho de Administração é assegurada pelos Presidentes de cada um dos órgãos em causa, podendo também ser assegurada pela existência de membros comuns entre Comissões ou pela presença pontual dos membros de uma Comissão nas reuniões de outras Comissões e pela partilha das atas das reuniões das Comissões Especiais.

SECÇÃO III. ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

6 – REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

6.1. A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa, determinada por deliberação da CRAG, no início do mandato, bem como os termos do respetivo pagamento, sem prejuízo do disposto no ponto 6.2.

6.2. Aos Administradores Não Executivos que integrem as Comissões Especiais do Conselho de Administração e/ou a Comissão de Auditoria ser-lhes-á atribuída a remuneração correspondente, que venha a ser fixada por deliberação da CRAG, que determinará também as respetivas condições de pagamento.

7 – REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa à qual poderá acrescer uma remuneração variável não garantida.

7.1. REMUNERAÇÃO FIXA

7.1.1. A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respetivo pagamento são determinados por deliberação da CRAG.

7.1.2. A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos é estabelecida no início do mandato, de acordo com os princípios estabelecidos no ponto 3, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e tempo despendido no exercício de funções, considerando, designadamente, a prática remuneratória de instituições comparáveis.

7.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

7.2.1. O valor global da componente variável da remuneração a atribuir ao conjunto dos Administradores Executivos, em função do seu desempenho individual e global da CGD, em cada ano (período de avaliação), é determinado pela Assembleia Geral, mediante proposta da CRAG, na Assembleia Geral Anual ou por Deliberação Social

Unânime por Escrito, cuja data constitui a "**Data de Atribuição**".

7.2.2. O valor global da remuneração variável a atribuir ao conjunto dos Administradores Executivos:

a) é calculado nos termos do ponto 9 da Política de Remuneração e sujeito à verificação das condições de atribuição nos termos do ponto 10 da mesma;

b) não pode ser superior a 0,75% dos lucros líquidos consolidados do exercício cujo desempenho é remunerado;

c) considera a evolução do valor global definido para a remuneração variável do conjunto dos colaboradores da CGD, excluindo a dos próprios Administradores Executivos;

d) deve ter em consideração as melhores práticas de outros bancos e instituições comparáveis à CGD;

e) tem obrigatoriamente de observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, bem como das orientações e recomendações dos supervisores e das autoridades nacionais e internacionais e ter em conta as melhores práticas vigentes sobre esta matéria, no setor financeiro nacional e internacional.

f) não pode limitar a capacidade da CGD para reforçar a sua base de fundos próprios, e deve ter em consideração todos os tipos de riscos, atuais e futuros, promovendo a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida para o Grupo CGD (**RAS** - *Risk Appetite Statement*).

7.2.3. A ser atribuída remuneração variável aos Administradores Executivos, o seu valor não pode exceder o da remuneração fixa auferida por cada Administrador no período de avaliação, de forma a assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, de modo a permitir a aplicação de uma Política de Remuneração plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade de não atribuição ou pagamento da mesma.

7.2.4. A atribuição ou o pagamento da remuneração variável depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos para o efeito na presente Política de Remuneração, a efetuar pela CRAG, com a colaboração da CNAR ou outras Comissões Especiais do Conselho de Administração da CGD.

7.2.5. A CGD não remunera os Administradores Executivos através de participação nos seus lucros.

7.2.6. Não há lugar à atribuição de remunerações variáveis garantidas.

8 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

8.1. Caso a remuneração variável anual exceda 50.000 (cinquenta mil) euros, a mesma é composta por:

a) Uma parte em numerário, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável; e

b) Uma parte em espécie, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da componente variável, paga em instrumentos financeiros.

8.2. A parte em espécie consiste em instrumento com as caraterísticas previstas na lei, regulamentos, orientações e demais normativos aplicáveis.

O valor do instrumento é fixado por referência à Data de Atribuição da remuneração variável ou à data da sua emissão, se posterior.

8.3. A remuneração variável anual, caso exceda 50.000 (cinquenta mil) euros, fica sujeita, em 50% do seu valor, quer a parte em espécie quer a parte em numerário, a um período de diferimento de 5 (cinco) anos, sendo o direito ao pagamento adquirido em 1/5 em cada um dos anos subsequentes à Data de Atribuição, sem prejuízo do período de retenção a que se encontra sujeita a parte em espécie, nos termos do ponto seguinte.

8.4. A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de retenção, pela CGD, de um ano a contar da data da aquisição do direito ao pagamento, não podendo, durante o referido período, ser transmitida ou onerada.

8.5. Nos casos em que o valor da remuneração variável constituir um montante particularmente elevado, a componente variável da remuneração fica sujeita ao período de diferimento, de 5 anos, relativamente a 60% do respetivo valor.

8.6. Entende-se por "montante particularmente elevado", as remunerações totais anuais, iguais ou superiores à média entre o dobro da remuneração fixa anual mínima dos Administradores Executivos e o valor definido no relatório sobre a avaliação das remunerações da EBA (atualmente, um montante igual ou superior a um milhão de euros).

8.7. A aquisição do direito ao pagamento da primeira parcela diferida, em numerário ou em espécie, ocorre 12 meses a contar da Data de Atribuição, e cada uma das parcelas subsequentes, a cada 12 meses a contar da aquisição do direito ao pagamento da parcela anterior, sem prejuízo do período de retenção a que a remuneração variável em espécie se encontra sujeita.

8.8. A aquisição do direito ao pagamento de qualquer parcela diferida encontra-se dependente da confirmação do cumprimento das condições de atribuição (*ex-post*), com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, nos termos dos pontos 11 e 12.

9 – CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável global a atribuir em cada exercício é proposta pela CRAG, tendo em conta a avaliação do desempenho coletivo da CGD e individual dos Administradores Executivos, sendo composta por duas fases:

- A determinação do montante global a atribuir ao conjunto dos Administradores Executivos;
- A determinação do montante individual a atribuir a cada um dos Administradores Executivos.

9.1. DETERMINAÇÃO DO MONTANTE GLOBAL DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL A ATRIBUIR AO CONJUNTO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS (*BONUS POOL*)

9.1.1. O montante global destinado à remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos é calculado pela CRAG em função da ponderação do cumprimento dos objetivos coletivos estabelecidos para o exercício no orçamento anual aprovado previamente pelo Conselho de Administração, alinhado com o Plano Estratégico da CGD, abrangendo três dimensões de avaliação: :

(i) Rendibilidade e Risco;

(ii) Desempenho comercial;

(iii) Desempenho regulatório e Sustentabilidade.

9.1.2. Cada uma destas dimensões de avaliação inclui os indicadores quantitativos específicos mais relevantes para o cumprimento dos objetivos, e respetivos ponderadores, definidos em documento autónomo, e no orçamento, alinhado com o Plano Estratégico na dimensão em causa.

O grau de cumprimento de cada indicador é medido pela comparação entre a métrica definida como objetivo e o valor real atingido, de tal forma que no final de cada exercício seja possível calcular de forma objetiva o grau de cumprimento e a respetiva classificação (através de nota de 1 a 5) por cada indicador e a correspondente classificação média final ponderada.

9.1.3. A uma classificação média final ponderada de 3 corresponde uma remuneração global objetivo (*target*) de 70% da remuneração fixa do conjunto dos Administradores Executivos.

No caso de uma classificação final média ponderada inferior ou igual a 2, não haverá lugar à atribuição de remuneração variável.

No caso de uma classificação final média ponderada superior ou igual a 4, a remuneração variável global corresponderá ao máximo de 100% da remuneração fixa do conjunto dos Administradores Executivos.

Valores intermédios de cumprimento dos objetivos são determinados por interpolação (entre 2 e 3 e 3 e 4).

9.1.4. Para efeitos do número anterior, a remuneração fixa respeita à remuneração fixa auferida no período de avaliação pelo conjunto dos Administradores Executivos que cumprem as condições de atribuição, nos termos do ponto 10.1.2.

9.2. DETERMINAÇÃO DO MONTANTE INDIVIDUAL DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DA ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVA (DISTRIBUIÇÃO DO *BONUS POOL*)

9.2.1. A distribuição do montante global de remuneração variável a cada Administrador Executivo é determinada pela CRAG a partir da ponderação:

1) do desempenho global da Comissão Executiva (avaliação coletiva), com um peso de 60%.

2) do desempenho individual do Administrador Executivo em causa, com um peso de 40%.

9.2.2. A componente da remuneração variável associada ao desempenho coletivo a atribuir a cada Administrador Executivo é determinada pela multiplicação do valor global de remuneração variável, conforme definido nos pontos 9.1.1 a 9.1.3, pela proporção da remuneração fixa do administrador executivo em causa na remuneração fixa total auferida pelos administradores executivos, pelo peso atribuído à componente de avaliação coletiva a que se refere o ponto 9.2.1.

9.2.3. A componente da remuneração variável associada ao desempenho individual a atribuir a cada Administrador Executivo é determinada distribuindo o valor global da remuneração variável, conforme definido nos pontos 9.1.1 a 9.1.3., multiplicado pelo peso da componente de desempenho individual, a que se refere o ponto 9.2.1., em função:

(i) Da remuneração fixa anual de cada Administrador Executivo.

(ii) Do desempenho individual que resulte da aplicação da metodologia descrita nos pontos 9.2.4. a 9.2.6 abaixo.

9.2.4. O grau de desempenho individual de cada Administrador é determinado em função:

1) do cumprimento dos objetivos definidos nos Balanced Scorecards para cada Administrador Executivo, com um peso não inferior a 50% e

2) da avaliação individual de cada Administrador Executivo, com um peso não superior a 50%, conforme documento autónomo.

9.2.5. O processo de definição e validação dos Balanced Scorecards tem um carácter anual, cabendo à função de gestão de risco desempenhar as seguintes atividades:

(i) Determinar métricas de risco elegíveis baseadas nos indicadores presentes no RAS, para as famílias de funções de negócio, suporte e controlo.

(ii) Determinar as regras de calibração das métricas de risco.

9.2.6. A avaliação individual de cada Administrador Executivo é realizada com base em objetivos específicos quantitativos e qualitativos definidos em momento anterior ao início do período a que a avaliação diz respeito, pelo Presidente da Comissão Executiva no caso dos demais administradores, e pelo Presidente do Conselho de Administração, no caso do Presidente da Comissão Executiva, sendo validada pela CNAR.

Os Administradores Executivos são informados dos objetivos em momento anterior ao início do período a que a avaliação diz respeito.

9.2.7. Cabe à CRAG determinar anualmente o montante de remuneração variável a atribuir a cada Administrador Executivo, segundo a metodologia definida nos pontos supra, em articulação estreita com a CNAR.

10 – CONDIÇÕES DE ATRIBUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (RISCO *EX-ANTE*)

10.1. A atribuição da componente variável da remuneração encontra-se ainda dependente do cumprimento da Condição de Atribuição, i.e.:

10.1.1. No que respeita à CGD:

(a) a variação positiva da situação líquida consolidada da CGD a 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado, face a 31 de dezembro do exercício anterior, sendo que 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;

(b) o cumprimento dos limites ("*breach of limit*") definidos previamente no *Risk Apetite Statement* (RAS) para os indicadores de solvência (rácio de *Common Equity Tier 1* - CET 1), de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio* - LCR), de rendibilidade (*Return on Equity* – ROE) e de qualidade de crédito (*Non-Performing Loans* – NPL); e

10.1.2. No que respeita ao Administrador Executivo:

(a) a realização do processo de avaliação de desempenho, com a notação mínima definida para o efeito pela CRAG;

(b) o desempenho de funções pelo período mínimo de 6 (seis) meses no exercício em análise;

10.2. A função de gestão de risco verifica o cumprimento da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*), ao nível da CGD, formalizando as suas conclusões num parecer, no qual considera os riscos a que o Grupo CGD se encontra exposto, o quadro de apetência pelo risco do Grupo CGD, a evolução dos indicadores de risco relevantes, bem como a comparação dos principais indicadores acompanhados no âmbito do orçamento e do Plano Estratégico com a média observada nos bancos europeus, avaliando os pressupostos plurianuais de atribuição de remuneração variável.

10.3. Cabe à CRAG verificar anualmente o cumprimento da condição de atribuição ao nível individual, suportada na informação prestada pela CNAR.

11 – MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO (RISCO *EX-POST*)

11.1. Entende-se por mecanismo de redução (*malus*), o regime através do qual a CGD, em determinado período, reduz o montante total da remuneração variável que tenha sido atribuído previamente e objeto de diferimento e cujo direito ao pagamento ainda não tenha sido adquirido, mediante a verificação dos pressupostos de aplicação.

Esta redução apenas se aplica ao pagamento da parte referente ao período de pagamento da remuneração variável diferida sob análise.

A redução aplica-se às componentes variáveis em espécie e numerário durante o período de diferimento.

11.2. Entende-se por mecanismo de reversão (*clawback*) o regime através do qual a instituição reverte um montante da remuneração variável, em numerário ou em espécie, cujo direito ao pagamento já se tenha verificado ou cujo direito à parte em espécie tenha sido adquirido, durante o período de retenção, mediante a verificação dos pressupostos de aplicação nos termos dos pontos seguintes.

11.3. Os critérios de risco utilizados para aferição da Condição de Atribuição de remuneração variável (risco *ex-ante*), referidos em 10.1. e 10.2., por especializarem ao nível da unidade de negócio ou da CGD a apetência pelo risco do Grupo, asseguram a ligação entre a avaliação de desempenho inicial e o ajustamento do risco *ex-post*, em cada ano do período do diferimento.

11.4. Compete primordialmente à função de gestão de risco, tendo por base a contínua monitorização da evo-

lução do perfil de risco do Grupo, identificar falhas significativas na gestão de riscos da CGD ou da unidade de negócio que sejam da responsabilidade direta dos Administradores Executivos, conforme detalhado em "Condições de Aplicação dos Mecanismos de Redução e Reversão (risco *ex-post*)", cuja não verificação constitui condição de atribuição (*ex-post*) do direito às parcelas diferidas da remuneração variável em numerário e em espécie, sem prejuízo do período de retenção aplicável.

11.5. A CRAG é responsável por confirmar perante a Assembleia Geral a implementação dos mecanismos de redução e reversão, considerando a significância e a gravidade do evento, ponderando, ainda, para o efeito:

(i) Impacto sobre os Clientes, Contrapartes e mercado;

(ii) Impacto na relação com outras partes interessadas, incluindo acionistas, colaboradores, credores, clientes e reguladores;

(iii) Montante das coimas e outras ações regulatórias;

(iv) Perdas financeiras direta ou indiretamente originadas pelo evento;

(v) Danos à reputação.

11.6. A aplicação ou não destes mecanismos é deliberada anualmente pela Assembleia Geral, sob proposta da CRAG, tendo por base os pareceres das funções de gestão de risco e de *compliance*, designadamente sobre a não verificação das condições estabelecidas no ponto 12.

11.7. Os Administradores Executivos não podem transferir os riscos de redução da remuneração variável para outra entidade através da utilização de mecanismos de cobertura de riscos ou de certos tipos de seguros 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 que possam configurar uma evasão ao cumprimento rigoroso das regras em vigor.

11.8. Os Administradores Executivos cuja remuneração variável seja sujeita a diferimento e pagamento em espécie, assumem, mediante uma declaração, o compromisso voluntário de que não utilizarão seguros ou estratégias de cobertura de riscos pessoais com o objetivo de atenuar os efeitos do ajustamento pelo risco, obrigação que se mantém após a cessação de funções.

12 – CONDIÇÕES DE APLICAÇÃO DOS MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO (RISCO *EX-POST*)

Os mecanismos de redução e de reversão são aplicados caso se verifiquem os seguintes critérios:

12.1. Ao nível da CGD:

a) A variação negativa 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.

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.

b) O não cumprimento dos valores limites ("breach of limit") definidos no *Risk Apetite Statement* (RAS) para os indicadores de solvência (rácio de *Common Equity Tier 1* - CET 1), de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio* - LCR), de rendibilidade (*Return on Equity* – ROE) e de qualidade de crédito (*Non-Performing Loans* – NPL);

c) A existência de outros sinais de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Entidade, nomeadamente situações em que os indicadores acima estejam ainda em zona de tolerância, mas em degradação clara para quebra do limite;

d) A existência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da Entidade, não decorrentes da prossecução da atividade no quadro de apetência ao risco definido e do orçamento aprovado.

12.2. Ao nível individual:

a) A participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD ou para o Grupo CGD;

b) A existência de provas de má conduta ou erro grave do Administrador Executivo;

c) A existência de dados que permitam concluir que a CGD, nas áreas sob a responsabilidade do Administrador Executivo sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;

d) A existência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Administrador Executivo identificado;

e) Caso, em consequência do processo de reavaliação anual da adequação, se considere que o Administrador Executivo não é adequado ao exercício das funções, nomeadamente pela perda do requisito de idoneidade;

f) A ausência da realização do processo de avaliação de Desempenho individual.

13 – COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DA CRAG E DA CNAR

13.1. Sem prejuízo das competências e atribuições definidas nos termos dos pontos anteriores, compete à CRAG, no âmbito do processo anual de avaliação dos Administradores Executivos, e para efeitos de ponderação e determinação da componente variável da respetiva remuneração, acompanhar a evolução da atividade da CGD ao longo do ano, avaliar o seu desempenho e o dos seus Administradores Executivos, atendendo, designadamente, aos pareceres emitidos pela CNAR, devendo os critérios a utilizar nesse processo incluir uma adequada ponderação do mérito, desempenho individual e contributo para a eficiência da Comissão Executiva.

13.2. Para o exercício das suas atribuições, a CRAG solicita à Comissão Executiva os seguintes elementos:

a) Os elementos necessários ao exercício das suas funções, com particular referência ao Plano de Negócios, ao Orçamento e aos Resultados, aprovados pelo Conselho de Administração, para os efeitos da avaliação quantitativa;

b) Os demais elementos necessários para aferir do cumprimento dos objetivos.

13.3. Para o exercício das suas atribuições, a CRAG solicita à CNAR os elementos considerados relevantes para o exercício das suas incumbências, nomeadamente os seguintes:

a) Resultado da avaliação quantitativa a aplicar a cada um dos Administradores Executivos;

b) Resultado da avaliação qualitativa a aplicar a cada um dos Administradores Executivos e a sua opinião sobre o resultado desta avaliação.

13.4. Sem prejuízo das competências e atribuições definidas nos pontos anteriores, são competências e funções da CNAR:

a) Apoiar o Conselho de Administração na fiscalização dos processos, políticas e práticas de remuneração e no controlo do cumprimento das políticas de remuneração da CGD e do Grupo CGD;

b) Promover a avaliação dos mecanismos e dos sistemas adotados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a política global de remunerações é coerente com, e promove, uma gestão de riscos sã e eficaz e está harmonizada com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais e o interesse a longo prazo da instituição

c) Emitir parecer sobre o relatório anual de avaliação centralizada e independente da Política de Remunerações, nos termos previstos no artigo 44.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, devendo os

mesmos ser apresentados à Assembleia Geral, ao órgão de fiscalização e ao órgão de administração da CGD;

d) Emitir, no âmbito do relatório de autoavaliação, previsto da alínea b) do artigo 57.º, do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, opinião global, devidamente fundamentada, sobre as políticas e práticas remuneratórias dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;

e) Receber relatórios periódicos, informação ad hoc, comunicações e pareceres dos responsáveis das funções de controlo interno, no que respeita ao perfil de risco atual da instituição, à sua cultura de risco e aos seus limites de risco, bem como sobre quaisquer infrações importantes que possam ter ocorrido, com informações pormenorizadas e recomendações sobre medidas corretivas adotadas, a adotar ou sugeridas para corrigir essas infrações;

f) Sempre que necessário, assegurar o envolvimento adequado das funções de controlo interno e de outras funções relevantes e/ou obter aconselhamento de recursos humanos, departamento jurídico, planeamento estratégico e outras funções relevantes, bem como da Comissão de Auditoria e da Comissão de Riscos na revisão das políticas de remuneração, da CGD e do Grupo CGD, a fim de assegurar a harmonização com o quadro e a estratégia de gestão de riscos da instituição;

g) Analisar periodicamente e decidir sobre o conteúdo, o formato e a frequência das informações sobre o risco que lhes serão transmitidas.

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

SECÇÃO IV - OUTRAS MATÉRIAS

14 – OUTROS BENEFÍCIOS

14.1. 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.

14.2. 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 com a CGD.

15 – DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES

15.1. Em caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer membro do Conselho de Administração ou da Comissão de Auditoria da CGD, não há 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 da Comissão de Auditoria em virtude da cessação de funções, sem que a indemnização possa exceder o montante das remunerações que presumivelmente receberia até ao final do período para que foi eleito.

15.2. Em caso de cessação de funções de Administradores Executivos por qualquer causa, com exceção de destituição por justa causa, mantém-se o direito ao pagamento da remuneração variável diferida e à remuneração em espécie retida, atribuída durante o exercício de funções, sem prejuízo da respetiva sujeição ao período de diferimento ou retenção, composição (numerário ou espécie), bem como aos mecanismos de redução ou reversão.

15.3. No caso em que essa cessação de funções, por qualquer causa, com exceção da destituição por justa causa, ocorra após o fim do período anual de avaliação, mas antes do pagamento ou da deliberação do pagamento da remuneração variável, haverá lugar ao direito de atribuição de remuneração variável correspondente àquele período de avaliação, com respeito pelos períodos de diferimento ou retenção e composição (numerário ou espécie) e da respetiva sujeição aos mecanismos de redução ou reversão.

16 – VIGÊNCIA

16.1. 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 5.

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

17 – DEVER DE DIVULGAÇÃO

A Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet da CGD (disponível em www.cgd.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado, bem como no Sistema de Normas Internas da CGD.