

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ORGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CGD PENSÕES – SOCIEDADE
GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.**

Data de aprovação em Assembleia Geral: 26-06-2025

Data de entrada em vigor: 30-06-2025

Revoga a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de
Fiscalização da CGD Pensões aprovada em 25.06.2021

ÍNDICE

1. OBJETO.....	4
2. VIGÊNCIA	4
3. DEFINIÇÕES.....	4
4. ÂMBITO SUBJETIVO	6
5. ÂMBITO OBJETIVO	7
6. PRÍNCIPIOS GERAIS.....	7
7. COMPETÊNCIA	7
8. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA	8
9. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA.....	9
10. REMUNERAÇÃO FIXA	10
11. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.....	11
12. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	11
13. AJUSTAMENTO PELO RISCO	12
14. CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	13
15. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO	14
16. MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO	14
17. CONDIÇÕES DE APLICAÇÃO DOS MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO (RISCO EX-POST)	16
18. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DA CNAR DA CGD	16
19. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO.....	17
EXECUTIVOS.....	17
20. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL	17
21. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS	17
22. OUTROS BENEFÍCIOS	17
23. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ATUAIS OU ANTERIORES	18
24. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO	18

25. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO	18
26. DEVER DE DIVULGAÇÃO.....	18

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1. OBJETO

A presente Política de Remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CGD Pensões, Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. (“**Política de Remuneração**”) estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados a fixar e implementar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da **CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. (“CGD PENSÕES”)**, tal como indicados no Ponto 4.1, para efeitos de remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento. A CGD PENSÕES é uma sociedade do Grupo Caixa Geral de Depósitos (CGD), especializada na gestão de fundos de pensões. Esta particularidade traduz-se na existência de processos decisórios, normas e regulamentos que vão ou estão além da estrutura organizativa da CGD PENSÕES e são influenciados ou concentrados na própria CGD.

2. VIGÊNCIA

- 2.1. A presente Política de Remuneração substitui a que se encontrava vigente até à data da sua aprovação e vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão sempre que se torne necessário e no decurso da avaliação anual a realizar nos termos do Ponto 9
- 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 têm 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) Remuneração: todas as formas de remuneração fixa ou variável, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas diretamente aos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD PENSÕES, como contrapartida dos serviços profissionais prestados.
- d) Remuneração fixa: remuneração cujas condições de atribuição e o montante decorrem de norma imperativa ou são baseadas em critérios predeterminados, 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 constituindo incentivos para a assunção de riscos e não dependem do desempenho;
- e) Remuneração variável: toda e qualquer outra forma de remuneração que não seja remuneração fixa nem antecipadamente garantida; constitui a retribuição fundamentada no desempenho sustentado do Grupo CGD, dentro do quadro de apetência pelo risco estabelecido;

f) Condição de Atribuição:

- Ao nível da Entidade:
 - (i.) a obtenção de resultado líquido positivo da CGD PENSÕES e do Grupo CGD a 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado;
 - (ii.) o cumprimento dos limites definidos previamente no *Risk Appetite Statement* (RAS) do Grupo CGD, para os indicadores de solvência (rácio de *Common Equity Tier 1- CET 1*) e de liquidez (*Liquidity Coverage Ratio* ou LCR);
 - (iii.) o cumprimento da margem de solvência da CGD Pensões.
- Ao nível Individual:
 - (i.) Existência de avaliação de desempenho positiva referente ao ano a que a remuneração se reporta;
 - (ii.) O desempenho de funções pelo período mínimo de 3 (três) meses no exercício em análise.

g) Condição de Redução:

- Ao nível da Entidade:
 - (i.) A variação negativa da situação líquida da CGD PENSÕES em 31 de dezembro de cada ano do período de diferimento por referência à situação líquida da CGD PENSÕES em 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado. A situação líquida da Entidade 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;
 - (ii.) A existência de outros sinais de uma deterioração significativa posterior no desempenho financeiro da CGD PENSÕES;
 - (iii.) A existência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da CGD PENSÕES, não decorrentes da prossecução da atividade no quadro de apetência ao risco definido e do orçamento aprovado
 - (iv.) A verificação do incumprimento ou risco de incumprimento de margem de solvência da sociedade gestora.
- Ao nível individual:
 - (i.) Participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD PENSÕES ou para o Grupo CGD;
 - (ii.) Verificação de dados que permitam concluir que a CGD PENSÕES sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
 - (iii.) aplicação de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Administrador identificado; perda de adequação (nomeadamente idoneidade) para o exercício das suas funções; aplicação de sanções disciplinares no ano em análise ou em curso.

h) Condição de Reversão: aplicam-se os critérios presentes na Condição de Redução.

i) Data de Atribuição: o momento de atribuição aos Administradores Executivos, do valor total da componente variável da remuneração, em função do desempenho, determinado pela

Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD (CNAR da CGD);

- j) Grupo CGD: a CGD e as entidades que integram o perímetro de consolidação da CGD domiciliadas em Portugal ou no estrangeiro, cuja supervisão seja assegurada por Bancos Centrais ou por Comissões de Valores Mobiliários e ainda as Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões.
- k) Mecanismo de redução: regime através do qual poderá ser reduzido total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento, com base em ajustamentos pelo risco *ex post*, e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido. Esta redução aplica-se apenas à parcela de remuneração variável referente ao período em análise.
- l) Mecanismo de reversão: regime através do qual a instituição reverte o montante de componente variável da remuneração em espécie cujo pagamento já constitui um direito adquirido.
- m) Período de Diferimento: significa o período, a contar da Data de Atribuição, ao longo do qual uma parte da componente da remuneração variável em numerário e da componente da remuneração variável em espécie são adquiridas em igual proporção, em cada aniversário da Data de Atribuição, conforme estabelecido nos pontos 15.4 e 15.7., desde que, relativamente a cada parcela, não se verifique a Condição de Redução, por referência ao ano relevante.
- n) Período de Retenção: significa o período de 1 ano a contar de cada aniversário da Data de Atribuição, durante o qual os instrumentos adquiridos como remuneração variável nessa data aniversária ficam retidos pela CGD PENSÕES, não podendo ser vendidos ou acedidos.
- o) Política de Remuneração: tem o significado atribuído no Ponto 1.

SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRÍNCIPIOS GERAIS

4. ÂMBITO SUBJETIVO

4.1. A presente Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais da CGD PENSÕES:

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

4.2. A Política de Remuneração dos demais Colaboradores da CGD PENSÕES, é definida pelo Conselho de Administração da CGD PENSÕES, adotando as normas corporativas do Grupo CGD relativas a essa matéria com as modificações decorrentes de normas, requisitos e adaptações locais de carácter obrigatório aplicáveis à CGD PENSÕES.

5. ÂMBITO OBJETIVO

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

6. PRÍNCÍPIOS GERAIS

6.1. A Política de Remuneração é adequada e proporcional à sua natureza, características, dimensão, organização e complexidade das atividades da CGD PENSÕES, às condições de mercado, e aos possíveis riscos, presente e futuros, garantindo, assim a sua sustentabilidade financeira a curto, médio e longo prazo, bem como os interesses dos colaboradores, acionista e demais *stakeholder*.

6.2. A Política de Remuneração deve ser consistente com a gestão dos riscos de sustentabilidade, nomeadamente, promovendo a 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.

6.3 A atribuição da remuneração variável está dependente, entre outros, da obtenção de resultados positivos no Grupo CGD e na CGD PENSÕES; baseia-se no desempenho do Grupo CGD, da CGD PENSÕES e dos Colaboradores. O desempenho sustentável é adaptado ao risco do Grupo CGD depende da qualidade, capacidade de trabalho, dedicação, responsabilidade e conhecimento, bem como do compromisso com os valores da organização, não só daqueles que têm responsabilidade na liderança organizacional, mas também de todos os que assumem responsabilidades e agem em sua representação.

6.4 A Política de Remuneração é concebida com vista a promover o alinhamento da remuneração com objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com a estratégia empresarial, os valores e os interesses de longo prazo do Grupo CGD, e ainda, prevenindo e desincentivando a assunção excessiva e imprudente de riscos considerando os impactos da sua atividade no **ambiente e na sociedade**.

6.5. A Política de Remuneração visa cumprir os limites estabelecidos na Declaração de Apetência pelo Risco (RAS) definida para o Grupo CGD, tendo em conta todos os riscos, designadamente os riscos de reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos (*mis-selling*) e considerando inclusive **fatores de risco ambientais, sociais e de governo (fatores Environmental, Social and Governance - ESG)**.

6.6. A Política de Remuneração visa garantir **a não discriminação, sendo neutra do ponto de vista do género**, abrangendo todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização e promovendo o **princípio da igualdade salarial em termos de género, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração fixa e variável**.

SECÇÃO III. DEFINIÇÃO E MONITORIZAÇÃO DA POLÍTICA

7. COMPETÊNCIA

7.1. A definição da presente Política de Remuneração da CGD PENSÕES é da competência da Assembleia Geral.

7.2. Compete à CNAR da CGD apresentar à Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD PENSÕES e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as orientações das autoridades reguladoras e as melhores práticas de governo corporativo aplicáveis às instituições

financeiras. A CNAR deve informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer fundamentado sobre a adequação da política de remuneração e de eventuais alterações à mesma que considere necessárias, e deve estar presente nas Assembleias Gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela Assembleia Geral.

- 7.3. A função de recursos humanos da CGD tem a responsabilidade de implementar a estrutura e o esquema remuneratório previsto na presente política. A função de recursos humanos da CGD é igualmente responsável por supervisionar a aplicação dos princípios da presente Política na CGD PENSÕES, garantindo a coerência na adoção da política no âmbito corporativo.
- 7.4. A função de *compliance* da CGD PENSÕES¹, em coordenação com a função de *compliance* da CGD, tem a responsabilidade de avaliar a conformidade da presente Política de Remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco de *compliance* do Grupo CGD, comunicando todos os riscos de *compliance* e questões de incumprimento que sejam identificados à CNAR da CGD, para efeitos da sua ponderação, durante os processos de análise e supervisão da Política de Remuneração.
- 7.5. A função de gestão do risco da CGD é responsável por avaliar a conformidade da presente Política de Remuneração com o perfil e cultura de risco da CGD, comunicando os resultados à CNAR da CGD. Adicionalmente, a função de gestão de risco da CGD, é responsável por auxiliar a informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo ajustamentos *ex post*), e por participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da Entidade e do Grupo CGD. A função de gestão de risco da CGD é convidada a participar nas reuniões da CNAR da CGD sobre esta matéria.
- 7.6. A função de auditoria interna da CGD é responsável por realizar uma análise independente da implementação da presente Política de Remuneração, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos das Políticas de Remuneração sobre a apetência ao risco, assim como a forma como estes efeitos são geridos. As conclusões da função de auditoria são transmitidas à CNAR da CGD, para efeitos da sua ponderação durante o processo de análise e supervisão da Política de Remuneração.

8. OBJETIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA

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

- a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a atividade da CGD PENSÕES e da CGD, considerando a relação de Grupo existente;
- 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 Entidade 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;

¹ A função de *compliance* da CGD PENSÕES é exercida por subcontratação dessas funções junto da Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A.

- 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 (declaração de apetência pelo risco ou *Risk Appetite Statement (RAS)*);
- h) Promover a competitividade da Entidade, tendo em conta as políticas e práticas remuneratórias de instituições comparáveis;
- i) Ser atrativa, permitindo o recrutamento e retenção de talento diferenciado e exíguo.

8.2. A CGD PENSÕES integra o Setor Público Empresarial (SPE), cujo regime jurídico, constante do DL n.º 133/2013, de 3 de outubro, considera gestores públicos os membros designados para os órgãos de administração ou gestão, os quais ficam sujeitos ao Estatuto do Gestor Público (EGP). Nos termos impostos pelo EGP, os Administradores Executivos auferem uma remuneração mensal que não pode ultrapassar o vencimento mensal do Primeiro-Ministro, e um abono para despesas de representação no valor de 40% do respetivo vencimento, pago 14 vezes ao ano, ou, em alternativa, optam pelo vencimento do lugar de origem, com o limite da remuneração média dos últimos três anos do lugar de origem, corrigida do Índice de Preços no Consumidor (IPC), mediante autorização expressa do membro do Governo responsável pela área das Finanças.

8.3 Na ponderação relativa à remuneração varável dos seus Administradores Executivos a CGD PENSÕES irá integrar matérias relativas à sustentabilidade.

9. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

9.1. A presente Política de Remuneração deve ser atualizada e revista, enquadrada pelas orientações corporativas nesta matéria, 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.

9.2. Para os efeitos do antecedente, a CNAR da CGD deverá:

- a) Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da presente Política de Remuneração;
- b) Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da presente Política de Remuneração na gestão dos riscos, incluindo do capital e da liquidez da Entidade e do Grupo CGD que recomendem uma revisão da mesma;
- c) Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas.

9.3. As funções de recursos humanos, gestão de risco e auditoria interna da CGD, bem como a função de *compliance* da Entidade e da CGD, participam na revisão da presente Política de Remuneração, de modo a assegurar o alinhamento com o quadro e a estratégia de gestão de risco do Grupo CGD, e a avaliar a conformidade das políticas com a legislação.

9.4. Cabe à função de recursos humanos da CGD apoiar a CNAR da CGD na análise anual à presente Política de Remuneração, averiguando a implementação da mesma, disponibilizando relatórios de conclusão do processo anual de avaliação de desempenho, com a garantia do alinhamento com as boas práticas de gestão.

- 9.5. Cabe à função de *compliance* da CGD PENSÕES, em coordenação com a função de *compliance* da CGD, apoiar a CNAR da CGD na análise anual à Política de Remuneração, averiguando a conformidade com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco de *compliance* da instituição através da emissão de parecer.
- 9.6. Cabe à função de gestão de risco da CGD apoiar a CNAR da CGD na análise anual à Política de Remuneração, averiguando o alinhamento entre as Políticas e o perfil de risco da Entidade e do Grupo CGD e os mecanismos para ajustar a estrutura de remuneração ao perfil de risco e de governo da CGD PENSÕES, através da emissão de parecer.
- 9.7. A verificação do cumprimento da presente Política de Remuneração, dos procedimentos e das regras internas é realizada pela função de auditoria interna da CGD, sendo as conclusões comunicadas à CNAR da CGD através de um parecer formal e documentado. No âmbito da análise centralizada e independente, a função de auditoria interna avalia o conceito, a aplicação e o efeito da presente Política sobre o perfil de risco da CGD PENSÕES, bem como a forma como estes efeitos são geridos, através da verificação dos seguintes critérios:
- a) Cumprimento com os limites do RAS definido para o Grupo CGD;
 - b) Cumprimento dos regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais; e
 - c) Verificação de não limitação da capacidade da instituição para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios em conformidade com a lei, regulamentos, orientações e demais normativos aplicáveis, nesta matéria, à CGD PENSÕES, designadamente por via da relação de grupo que mantém com a CGD.
- 9.8. Os resultados das revisões internas, referidas nos pontos acima e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências são documentados através de relatórios escritos ou de minutas das reuniões e disponibilizados à CNAR da CGD, que, após a sua avaliação, os apresentará à Assembleia Geral, ao órgão de administração, de fiscalização da CGD PENSÕES e, com as recomendações que considere adequadas para corrigir eventuais insuficiências detetadas.
- 9.9. O relatório com os resultados da avaliação interna da política de remuneração deve ser ainda objeto de apreciação por um revisor oficial de contas, e remetido pelo órgão de administração da CGD PENSÕES à ASF com a respetiva certificação e parecer do revisor oficial de contas.
- 9.10. As funções de controlo gozam de autonomia, liberdade e independência no desempenho das suas atribuições, devendo, para o efeito e no âmbito da presente Política de Remuneração, ter acesso à informação necessária ao exercício das suas competências.

SECÇÃO IV. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

10. REMUNERAÇÃO FIXA

- 10.1. A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respetivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral, sob proposta da CNAR da CGD.
- 10.2. A componente fixa da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração da CGD PENSÕES é estabelecida no início do mandato, de acordo com os objetivos e requisitos constantes do ponto 8, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e ao tempo despendido no exercício de funções e considerando, designadamente, a prática remuneratória de instituições comparáveis.

11. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- 11.1. Além da remuneração fixa, os Administradores Executivos da CGD PENSÕES podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pela Assembleia Geral, sob proposta da CNAR da CGD, em função dos resultados da CGD PENSÕES e do Grupo CGD.
- 11.2. No caso de ser atribuída uma remuneração variável aos Administradores Executivos, esta tem obrigatoriamente de observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, bem como das orientações e recomendações dos supervisores e dos organismos nacionais e internacionais e ter, igualmente, em conta as melhores práticas vigentes sobre esta matéria, no setor financeiro nacional e internacional.
- 11.3. A componente variável da remuneração, não pode limitar a capacidade da CGD PENSÕES para reforçar as suas bases de fundos próprios, nem pode colocar em causa o cumprimento da margem de solvência, promovendo a prossecução da atividade em linha com a apetência pelo risco definida para o Grupo CGD (RAS - *Risk Appetite Statement*).
- 11.4. A ser atribuída remuneração variável aos Administradores Executivos, o seu valor não pode exceder o da remuneração fixa anual, de forma a assegurar que a componente fixa represente uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, permitindo a aplicação de uma Política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.
- 11.5. O pagamento da componente variável da remuneração depende da verificação rigorosa do cumprimento dos critérios definidos para o efeito, o que deve ser determinado no âmbito do processo anual de avaliação do desempenho.

12. ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

12.1. Processo de Decisão de Atribuição de Remuneração Variável

- 12.1.1. A função de gestão de risco da CGD verifica o cumprimento das alíneas a) e b) da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*), ao nível da do Grupo CGD, formalizando as suas conclusões num parecer. Sendo responsabilidade da CGD Pensões verificar o cumprimento da alínea a) e c) da Condição de Atribuição ao nível da CGD Pensões.
- 12.1.2. Cabe à CNAR da CGD verificar o cumprimento da Condição de Atribuição ao nível individual, suportada na informação prestada pelas funções gestão de risco e de recursos humanos da CGD bem como propor ao(s) Acionista(s) a atribuição de remuneração variável, com base na informação e no parecer referido no ponto anterior.
- 12.1.3. A atribuição da componente variável da remuneração encontra-se dependente do cumprimento da “Condição de Atribuição”, estabelecida no ponto 3, f), não havendo lugar à atribuição de remuneração variável caso o requisito legal da margem de solvência não seja cumprido, ou caso algum dos indicadores de capital (rácio de CET 1) e liquidez (LCR) presentes no RAS do Grupo CGD, não seja cumprido, no ano em análise.
- 12.1.4. As remunerações variáveis garantidas apresentam um carácter excecional, vigorando exclusivamente aquando da contratação de novos Membros do Órgão de Administração e se for sustentável à luz da situação financeira da Entidade.
- 12.1.5. No caso de atribuição de remuneração variável garantida aquando da contratação de Membros do Órgão de Administração, esta é apenas garantida durante o primeiro ano de atividade.

12.2. Deliberação do Montante Limite a Atribuir de Remuneração Variável

- 12.2.1. O valor total da componente variável da remuneração a atribuir aos Administradores Executivos, em função do desempenho individual e global da CGD PENSÕES, será determinado no seguimento de proposta da CNAR da CGD, na Assembleia Geral Anual ou em Deliberação Unânime do(s) Acionista (s) subsequente(s), de acordo com o estabelecido na presente Política de Remuneração e em conformidade com as demais regras estabelecidas em Assembleia Geral.
- 12.2.2. Sem prejuízo no estabelecido no Estatuto do Gestor Público, 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, devendo a fixação desse valor ter em conta: a capacidade da CGD PENSÕES de manter uma base sólida de fundos próprios, desempenho e resultados globais da CGD PENSÕES; a evolução do valor global definido para a remuneração variável do conjunto dos Colaboradores da CGD PENSÕES; e, as melhores práticas de outras entidades comparáveis.
- 12.2.3. A CNAR da CGD, na proposta a apresentar à Assembleia Geral, terá em especial consideração, a salvaguarda do cumprimento da apetência pelo risco do Grupo CGD (RAS).

13. AJUSTAMENTO PELO RISCO

13.1. Os processos inerentes ao ajustamento pelo risco baseiam-se nos indicadores de risco presentes no RAS e têm em conta os objetivos da CGD PENSÕES e do Grupo CGD, bem como a evolução do cenário macroeconómico envolvente.

13.2. Processo de Ajustamento Pelo Risco

Anualmente, até ao final do segundo trimestre do ano em questão, a função de gestão de risco da CGD executa o Processo de Ajustamento pelo Risco, com vista à avaliação dos riscos atuais e futuros e ao ajustamento da componente variável da remuneração.

O Processo de Ajustamento pelo Risco incide sobre os seguintes subprocessos:

13.2.1. Definição e Validação do *Balanced Scorecard*

O processo de definição e validação do *Balanced Scorecard* tem um carácter anual, cabendo à função de gestão de risco da CGD, desempenhar as seguintes atividades:

- a) Determinar métricas de risco elegíveis baseadas nos indicadores presentes no RAS;
- b) Determinar as regras de calibração das métricas de risco.

13.2.2. Atribuição de Remuneração Variável (ajustamento pelo risco *ex-ante*)

A função de gestão de risco da CGD analisa o cumprimento da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*) ao nível da Entidade.

- a) Ao nível da Entidade:

A função de gestão de risco da CGD, verifica o cumprimento das alíneas a) e b) da Condição de Atribuição (ajustamento pelo risco *ex-ante*), ao nível do Grupo 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. .

B A CGD Pensões verifica o cumprimento da alínea a) e c) da Condição de Atribuição ao nível da CGD Pensões.

b) Ao nível Individual

A CNAR da CGD deve verificar anualmente o cumprimento da condição de atribuição ao nível individual.

13.2.3. Aquisição de Remuneração Variável (ajustamento pelo risco *ex-post*)

Após o momento de atribuição da remuneração variável, e durante o período de diferimento e de retenção, anualmente, é analisado o cumprimento da Condição de Redução (durante o período de diferimento) e da Condição de Reversão (durante o período de retenção), nos seguintes termos:

a) Ao nível da Entidade:

A função de gestão de risco da CGD, suportada em parecer da CGD PENSÕES sobre a verificação das premissas da Condição de Redução, analisa o cumprimento Condição de Redução e da Condição de Reversão. Esta análise resulta na emissão de parecer, apreciado pela CNAR da CGD.

b) Ao nível individual:

A CNAR da CGD analisa o cumprimento dos critérios individuais presentes na Condição de Redução e da Condição de Reversão, com o apoio da função de recursos humanos da CGD, que presta a informação necessária.

14. CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

14.1. Mecanismo de Cálculo de Remuneração Variável

14.1.1. A determinação do montante concreto da componente variável a propor ao(s) Acionista(s) para atribuir a cada Administrador Executivo é feita pela CNAR da CGD, tendo em conta a avaliação do desempenho, numa ótica individual e coletiva, de cada Administrador Executivo por referência ao exercício e ao período de tempo decorrido desde o início do respetivo mandato.

14.1.2. A remuneração variável dos Administradores Executivos é calculada numa base individual, tendo como limite 100% da remuneração fixa anual, não podendo ultrapassar o limite decorrente do Estatuto do Gestor Público, e tendo em conta os seguintes fatores:

a) A avaliação do *scorecard* da CGD PENSÕES, conforme referido no ponto 13.2., e nos termos previstos na Política de Remuneração dos Colaboradores da CGD PENSÕES;

b) A avaliação individual de cada Administrador, efetuada nos termos do modelo de avaliação de desempenho previsto na Política de Remuneração dos Colaboradores da CGD PENSÕES:

i.) em termos de competências (designadamente, as competências comportamentais transversais e específicas);

ii.) em termos do contributo individual para os resultados obtidos (avaliação qualitativa).

14.1.3. A avaliação prevista no número anterior é efetuada num quadro plurianual, garantindo o alinhamento entre processo de avaliação com o desempenho de longo prazo e assegurando que o pagamento das componentes da remuneração dele dependentes é repartido ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico da CGD PENSÕES, os seus riscos de negócio, bem como o período de detenção recomendado aos investidores dos fundos de pensões geridos pela CGD PENSÕES, assegurando que

o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e respetivos riscos de cada fundo de pensões gerido e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes seja repartido ao longo do mesmo período.

15. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO

15.1. Caso a remuneração variável anual exceda 30.000 EUR ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios a componente variável da remuneração 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.

15.2. A parte em espécie consiste em instrumento com as características previstas na lei, regulamentos, orientações e demais normativos aplicáveis. O instrumento é avaliado por referência à data da atribuição da remuneração variável ou à data da sua emissão, se posterior.

15.3. A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de retenção de um ano após a data da aquisição do direito², não podendo ser transmitida ou onerada.

15.4. Caso a remuneração variável, anual, exceda 30.000 EUR ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios, a parte correspondente a 50% da remuneração variável (que integra uma componente em numerário correspondente a 50% e uma componente em espécie igualmente de 50%) fica sujeita a um período de diferimento de 5 anos, sendo o direito ao pagamento atribuído numa base proporcional, anualmente, ao longo deste período.

15.5. 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, relativamente a 60% do respetivo valor.

15.6. Entende-se por “montante particularmente elevado”, as remunerações totais anuais, iguais ou superiores, ao valor, para o efeito, comunicado anualmente pela função de recursos humanos da CGD, apurado com base no método definido na Política Corporativa do Grupo CGD.

15.7. A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida apenas ocorre 12 meses após a Data de Atribuição.

16. MECANISMOS DE REDUÇÃO E REVERSÃO

16.1. Entende-se por mecanismo de redução (*malus*), o regime através do qual a instituição, em determinado período, reduz o montante total da remuneração variável que tenha sido atribuído previamente e sido 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 sob análise. A redução aplica-se às componentes variáveis em espécie e numerário durante o período de diferimento.

² Data na qual o Administrador Executivo se torna o proprietário legal da remuneração variável atribuída, independentemente do instrumento utilizado para o pagamento ou de o pagamento estar ou não sujeito a períodos de retenção adicionais ou a mecanismos de reversão.

- 16.2. 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 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.
- 16.3. Os critérios de risco utilizados para aferição da Condição de Atribuição de remuneração variável (risco *ex-ante*), referidos em 3.f), por incluírem não só elementos específicos à performance da da CGD PENSÕES, mas também do Grupo CGD e da apetência pelo risco do deste último, asseguram a ligação entre a avaliação de desempenho inicial e o ajustamento do risco *ex-post*, em cada ano do período do diferimento.
- 16.4. Compete à função de gestão de risco da CGD, suportada pela informação disponibilizada pela CGD PENSÕES, tendo por base a contínua monitorização da evolução do perfil de risco da CGD PENSÕES, identificar falhas significativas na gestão de riscos da instituição 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.
- 16.5. A componente variável da remuneração poderá ser sujeita a mecanismos de redução ou reversão, conforme as Condições de Redução e de Reversão sejam ou não integralmente verificadas. A aplicação ou não destes mecanismos é deliberada pelo(s) Acionista(s), sob proposta da CNAR da CGD. As funções de gestão de risco da CGD e de *compliance* da CGD PENSÕES emitem os respetivos pareceres.
- 16.6. A CNAR da CGD 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:
- a) Impacto sobre os Clientes, Contrapartes e mercado;
 - b) Impacto na relação com outras partes interessadas, incluindo acionistas, colaboradores, credores, clientes e reguladores.
 - c) Custo das coimas e outras ações regulatórias;
 - d) Montante das coimas e outras ações regulatórias;
 - e) Perdas financeiras direta ou indiretamente originadas pelo evento;
 - f) Dano à reputação.
- 16.7. A aplicação ou não destes mecanismos é deliberada anualmente pela Assembleia Geral, sob proposta da CNAR da CGD, tendo por base os pareceres das funções de gestão de risco e de *compliance*, designadamente sobre a não verificação das condições estabelecidas no ponto 17.
- 16.8. 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.
- 16.9. 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.

- 16.10. Cumpre à função de recursos humanos da CGD, recolher as declarações referidas no ponto anterior. Compete à função de auditoria interna realizar inspeções aleatórias regulares, da conformidade da declaração no que respeita às contas de registo de valores mobiliários internos. As verificações aleatórias incluem, as contas de registo de valores mobiliários internos de membros da Comissão Executiva.

17. 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:

17.1. Ao nível da Entidade:

- a) A variação negativa da situação líquida da CGD PENSÕES em 31 de dezembro de cada ano do período de diferimento por referência à situação líquida da CGD PENSÕES, em 31 de dezembro do ano cujo desempenho é remunerado. A situação líquida da CGD PENSÕES 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) A existência de outros sinais de uma deterioração significativa posterior no desempenho financeiro da CGD PENSÕES;
- c) A existência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da CGD PENSÕES, não decorrentes da prossecução da atividade no quadro de apetência ao risco definido e do orçamento aprovado.
- d) A verificação do incumprimento ou risco de incumprimento de margem de solvência da sociedade gestora.

17.2. Ao nível individual:

- a) A participação ou responsabilidade por uma atuação que resultou em perdas significativas para a CGD PENSÕES, 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 PENSÕES, 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.

18. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DA CNAR DA CGD

- 8.1. No âmbito do processo anual de avaliação dos Administradores Executivos para efeitos de ponderação e determinação da componente variável da respetiva remuneração, a CNAR da CGD acompanha a evolução dos “Resultados” da CGD PENSÕES ao longo do ano, avalia o seu desempenho e o dos seus órgãos sociais, devendo os critérios a utilizar nesse processo

incluir uma adequada ponderação do mérito, desempenho individual e contributo para a eficiência dos Administradores Executivos.

18.2. Para o exercício das suas atribuições, a CNAR da CGD assegurará junto da CGD PENSÕES os seguintes elementos:

- a) Os elementos necessários ao exercício das suas funções, com particular referência ao Plano de Negócios, ao Orçamento e aos Resultados trimestrais, para os efeitos da avaliação.
- b) Os demais elementos necessários para aferir do cumprimento dos objetivos definidos

18.3. A CNAR da CGD, poderá contratar os serviços técnicos e de especialista que considere necessários para o desempenho das suas funções.

SECÇÃO V. ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

19. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

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 Assembleia Geral, sob proposta da CNAR da CGD, no início do mandato.

SECÇÃO VI. CONSELHO FISCAL

20. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

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 Assembleia Geral, sob proposta da CNAR da CGD, no início do mandato.

SECÇÃO VII. DISPOSIÇÕES COMUNS

21. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

A CGD PENSÕES 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 sob proposta da CNAR da CGD.

22.2. Na concretização dos benefícios dos Administradores Executivos deve ser tida em consideração a prática que tem sido seguida no Grupo CGD, bem como as políticas e práticas remuneratórias de outras instituições comparáveis com a CGD PENSÕES.

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 PENSÕES, não há lugar ao pagamento de qualquer outra indemnização ou compensação para além do previsto nas disposições legais aplicáveis, competindo à Assembleia Geral sob proposta da CNAR da CGD 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. No entanto, mantém-se o direito à aquisição da remuneração variável diferida e à remuneração em espécie retida, atribuída durante o exercício das funções, sem prejuízo da respetiva sujeição aos mecanismos de redução ou reversão.

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 PENSÕES e do Grupo CGD, incluindo a aplicação de regras relativas a desempenho, indisponibilidade mediante retenção, diferimento e mecanismos de redução e de reversão.

24. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da CGD PENSÕES.

25. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

25.1. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de 5 anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro que permita a sua reprodução fiel e integral.

25.2. Estão abrangidos no número anterior, sendo conservados pela instituição, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como minutas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes, bem como a fundamentação subjacente à definição da Política de Remuneração.

25.3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, tendo de ficar registado a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, observando-se, quanto à sua conservação, o prazo determinado no ponto 25.1.

SECÇÃO VIII. DIVULGAÇÃO

26. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A Política de Remunerações é divulgada no sítio da internet da CGD PENSÕES pelo menos durante cinco anos (disponível em www.cgdpensoes.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado.