

**POLÍTICA DE DIVERSIDADE**

**DA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.**

25 de junho de 2020

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO .....	2
2. DEFINIÇÕES.....	2
3. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO.....	2
4. ÂMBITO .....	3
5. COMPETÊNCIAS.....	3
6. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS EM MATÉRIA DE DIVERSIDADE .....	4
7. DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO .....	4
8. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO.....	5

## **1. INTRODUÇÃO**

Nos termos da Carta Portuguesa para a Diversidade, subscrita pela CGD, o conceito de diversidade é entendido como o reconhecimento, o respeito e a valorização das diferenças entre as pessoas, incluindo particularmente as relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, económica ou de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

A Caixa Geral de Depósitos (CGD) entende que a diversidade é potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas, representando uma mais-valia, pelo enriquecimento das condições sociais e económicas, melhorando a eficiência e competitividade.

A gestão e desenvolvimento dos Colaboradores da CGD respeita os princípios da responsabilidade social e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a valorização do talento e da liderança ética, envolvendo todos os níveis hierárquicos, para a consubstanciação de uma cultura organizacional motivadora e inclusiva.

No que diz respeito aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, a diversidade das suas características, incluindo a sua idade, género, origem geográfica e habilitações e experiência profissional, deverá permitir aos referidos órgãos obter várias perspetivas da mesma questão, bem como a independência das opiniões e a solidez da tomada de decisão.

A presente política visa definir os objetivos a atingir em matéria de diversidade.

## **2. DEFINIÇÕES**

- 2.1. Colaboradores: membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários e os mandatários, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do seu vínculo à CGD.
- 2.2. Diversidade: reconhecimento, respeito e valorização das diferenças entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.
- 2.3. Entidades do Grupo CGD: Sucursais e Filiais, bem como os Agrupamentos Complementares de Entidades (ACE) e outras pessoas coletivas, domiciliadas em Portugal ou no estrangeiro, relativamente às quais a CGD tenha relação de domínio ou o controlo da gestão e estejam sujeitas a supervisão em regime de base consolidada.
- 2.4. Plano de Igualdade: plano que deverá ser elaborado anualmente e tem em vista alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho.

## **3. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO**

- 3.1. Compete à função de recursos humanos preparar a proposta de atualização e revisão da presente Política de Diversidade com uma periodicidade mínima anual, e propor a sua aprovação à Comissão Executiva.
- 3.2. A atualização e revisão da presente Política será acompanhada pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações ("CNAR") no que respeita aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da CGD, designadamente no âmbito das suas competências de avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

#### **4. ÂMBITO**

- 4.1. A presente política estabelece os princípios aplicáveis em matéria de diversidade aos colaboradores da CGD, bem como os objetivos e metas de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização da CGD.
- 4.2. Esta norma tem natureza corporativa, devendo ser transposta para as seguintes Entidades do Grupo CGD, para que promovam a sua adoção, com os ajustamentos que se mostrem necessários face ao ordenamento jurídico local:
  - BCA (CV)
  - BCG AO (AO)
  - BCG BR (BR)
  - BCI (MZ)
  - BI (CV)
  - BNU Macau (MO)
  - CBI (PT)
  - CAIXAGEST (PT)
  - CSP (PT)
  - CLF (PT)
  - CGDPENS (PT)
  - CXI (PT)
  - CCA (PT)
  - Sucursal de França
  - Sucursal Timor
- 4.3. As Entidades referidas no ponto anterior devem transpor os princípios previstos na presente norma no prazo de 180 dias.
- 4.4. As disposições da presente Política são complementadas pelas regras previstas no Código de Conduta, no Plano de Sucessão, na Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais e dos Gerentes das Sucursais Estabelecidas no Estrangeiro, no Plano de Igualdade, da responsabilidade da função de recursos humanos, e, sempre que necessário, em normativos internos específicos e/ou em outros instrumentos.

#### **5. COMPETÊNCIAS**

- 5.1. A definição da política de diversidade é da competência do Conselho de Administração.
- 5.2. Compete à função de recursos humanos a preparação, elaboração e implementação das propostas e recomendações para implementação da presente política, designadamente no que diz respeito ao plano de igualdade e aos restantes normativos internos e instrumentos que complementam a presente Política.
- 5.3. No âmbito da sua natureza corporativa, a função de recursos humanos é responsável por supervisionar e monitorizar a aplicação dos princípios da Política de Diversidade na CGD e em todas as Entidades do Grupo CGD e a todos os seus colaboradores, assegurando a efetiva transposição dos princípios previstos na presente Política.
- 5.4. Compete à CNAR emitir parecer e recomendações sobre a proposta de Política de Diversidade e de alterações à mesma, a apresentar ao Conselho de Administração, bem como assegurar a sua aplicação no âmbito das suas competências, nomeadamente no que respeita ao

processo de seleção, avaliação e reavaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

- 5.5. A função de *compliance* avalia a conformidade da Política de Diversidade com a legislação, regulamentos e políticas internas.
- 5.6. A função de auditoria interna realiza uma análise independente da implementação da Política de Diversidade, bem como do plano de igualdade.

## **6. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS EM MATÉRIA DE DIVERSIDADE**

- 6.1. A CGD promove o respeito pela diversidade e inclusão dos seus colaboradores nos órgãos sociais, com as especificidades previstas no capítulo seguinte, bem como nos órgãos de estrutura, incluindo os órgãos diretivos e unidades.
- 6.2. As práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado.
- 6.3. A seleção de candidatos no âmbito do processo de recrutamento é feita com base no currículo, habilitações, experiência e perfil de competências do candidato.
- 6.4. O processo de recrutamento tem em consideração as medidas de contratação de pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número igual ou superior a 2% do total de colaboradores.
- 6.5. A progressão profissional assenta em critérios de mérito, experiência e competência, promovendo-se a prática da paridade remuneratória, sem distinção em função do género ou de outros fatores de contexto discriminatório, a par com o acesso a oportunidades de mobilidade.
- 6.6. A CGD promove também a igualdade de acesso à formação profissional, a qual está disponível para todos os colaboradores, nomeadamente através da plataforma de *e-learning*.
- 6.7. A CGD promove o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional através de medidas de apoio socioeconómico, profissional e familiar, apoios na saúde, políticas de flexibilidade e dinâmica cultural e desportiva.

## **7. DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

- 7.1. O órgão de administração da CGD deverá ser composto por membros cujas habilitações e antecedentes relativos à experiência profissional sejam diversificados e equilibrados, permitindo dispor dos conhecimentos adequados às atividades e estratégia da CGD, designadamente, nas áreas da banca de retalho e empresas, tesouraria, *assets liability management* (ALM), risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.
- 7.2. O órgão de administração da CGD deverá integrar pessoas com diversidade de idades.
- 7.3. O órgão de administração da CGD deverá integrar membros com origem geográfica, no que respeita ao seu contexto cultural, habilitações e experiência profissional, diversa e adequada face aos desafios e posicionamento do Grupo CGD.
- 7.4. Ao órgão de fiscalização é aplicável o previsto nos pontos anteriores, com as especificidades decorrentes de norma imperativa.
- 7.5. A proporção das pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e de fiscalização da CGD deverá ser igual ou superior a 33,3 por cento, em cada um desses órgãos.
- 7.6. O limiar referido no ponto anterior deverá ser cumprido relativamente aos administradores executivos e não executivos.

- 7.7. O limiar referido no ponto 7.5. deverá ser cumprido na substituição de membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do mandato em curso, bem como na renovação dos respetivos mandatos.
- 7.8. Nas suas funções de avaliação da adequação de candidatos ao preenchimento de vagas nos órgãos de administração e de fiscalização, deverá a CNAR promover o cumprimento da política de diversidade, assegurando que as propostas de candidatos:
- a) Cumprem o estabelecido nos pontos 7.5. e seguintes;
  - b) Valorizam os candidatos de acordo com o estabelecido nos pontos 7.1. a 7.4, sem prejuízo do que for considerado mais adequado nos termos da Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, dos Titulares de Funções Essenciais e dos Gerentes das Sucursais estabelecidas no Estrangeiro.

## **8. DEVER DE DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO**

Os documentos que corporizam a Política de Diversidade, i.e., as minutas das reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos, designadamente os relativos aos objetivos e metas de diversidade traçados, bem como a fundamentação subjacente à definição da política, são conservados pela Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas pelo prazo de cinco anos, a contar da sua divulgação pública, em suporte duradouro, que permita a sua reprodução fiel e integral.