



REGULAMENTO
DA COMISSÃO DE NOMEAÇÕES,
AVALIAÇÃO E REMUNERAÇÕES
DA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.



ÍNDICE

1. OBJETO	3
2. COMPOSIÇÃO E NOMEAÇÃO	3
3. COMPETÊNCIAS	3
4. PLANO E RELATÓRIO DE ATIVIDADES	7
5. REUNIÕES	7
6. DELIBERAÇÕES	8
7. ATAS	8
8. ARTICULAÇÃO COM O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, COMISSÃO DE AUDITORIA, COMISSÃO EXECUTIVA, COMISSÕES ESPECIAIS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COM A DIREÇÃO DA SOCIEDADE	8
9. ESTRUTURAS DE APOIO	9
10. CONFLITOS DE INTERESSES	9
11. ALTERAÇÕES	9
12. DISPOSIÇÕES FINAIS	9

1. OBJETO

O presente Regulamento estabelece as regras de composição e nomeação, competências, organização e funcionamento da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (“CNAR” ou “Comissão”) da Caixa Geral de Depósitos, S.A. (“CGD”), em complemento das disposições legais e estatutárias, com as quais a sua interpretação se conformará.

2. COMPOSIÇÃO E NOMEAÇÃO

2.1. A Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações é composta por 3 (três) a 6 (seis) Membros, conforme for definido pelo Conselho de Administração, que não integrem a Comissão Executiva.

2.2. Os Membros da CNAR são nomeados pelo Conselho de Administração, que designará igualmente o seu Presidente.

2.3. A CNAR deve incluir uma maioria de Membros independentes e ser presidida por um membro independente.

2.4. Os Membros da CNAR devem possuir as qualificações e experiência profissionais apropriadas ao exercício das suas funções.

3. COMPETÊNCIAS

3.1. Compete à CNAR:

3.1.1. Apoiar e aconselhar o Conselho de Administração na definição, aprovação e fiscalização da aplicação:

- a)** de uma política de remuneração consentânea com os princípios estabelecidos no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e demais normas legais e regulamentares, nacionais ou emanadas de autoridades europeias;
- b)** de mecanismos que assegurem que:
 - (I)** a avaliação da adequação individual e coletiva do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria é realizada de forma eficaz;
 - (II)** a composição dos órgãos sociais e o plano de sucessão do órgão de administração são adequados e que estes desempenham as suas funções de forma eficiente;;
- c)** de um processo eficaz de seleção e avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais.

3.1.2. Relativamente aos órgãos de administração e fiscalização da CGD:

- a)** Identificar e recomendar os candidatos a cargos naqueles órgãos, avaliar a composição dos mesmos em termos de conhecimentos, competências, diversidade e experiência, elaborar uma descrição das funções e qualificações para os cargos em questão e avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
- b)** Estabelecer metas para o cumprimento do objetivo para a representação de homens e mulheres naqueles órgãos e conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado, com vista a atingir os objetivos estabelecidos;
- c)** Avaliar, com uma periodicidade mínima anual, a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho dos órgãos no seu conjunto e formular recomendações com vista a eventuais alterações;
- d)** Avaliar, com uma periodicidade mínima anual, os conhecimentos, as competências, a experiência e o desempenho de cada um dos Membros dos órgãos, e comunicar-lhes os respetivos resultados;



- e) Reavaliar, com uma periodicidade mínima anual, a adequação dos conhecimentos, competências, experiência e diversidade dos órgãos de administração e fiscalização no seu conjunto;
- f) Reavaliar, com uma periodicidade mínima anual, a adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- g) Exercer as demais funções e competências que lhe são atribuídas na Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, na Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos titulares de funções essenciais e dos Gerentes das Sucursais estabelecidas no Estrangeiro e nas Políticas de Sucessão (em conjunto, “Políticas de Adequação e Políticas de Sucessão”), verificando, periodicamente, a necessidade de revisão deste conjunto de políticas.

3.1.3. Relativamente aos titulares de funções de controlo e demais titulares de funções essenciais e aos Gerentes das Sucursais da CGD estabelecidas no estrangeiro, exercer as funções e competências que lhe são atribuídas na Política de Adequação e na Política de Sucessão, designadamente, no que respeita à qualificação de titular de função essencial, à avaliação inicial de adequação, à reavaliação periódica da adequação, à avaliação anual de desempenho e à cessação de funções dos titulares de funções de controlo.

3.1.4. Relativamente aos órgãos de administração e fiscalização e aos titulares de funções essenciais das filiais da CGD:

- a) Apoiar o Conselho de Administração da CGD no preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos de administração e fiscalização das filiais da CGD e na escolha dos Administradores a designar para as respetivas Comissões Executivas;
- b) Acompanhar o processo anual de reavaliação da adequação dos Membros dos órgãos de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais das filiais da CGD;
- c) Acompanhar o processo anual de reavaliação da adequação, dos conhecimentos, competências, experiência e diversidade dos órgãos de administração e fiscalização no seu conjunto, bem como a descrição das funções e qualificações para os cargos em questão e tempo a dedicar ao exercício da função;
- d) Acompanhar o processo anual de avaliação da dimensão, composição e desempenho dos órgãos de administração e fiscalização das filiais da CGD e formular recomendações com vista a eventuais alterações;
- e) Acompanhar o processo anual de avaliação dos conhecimentos, competências, experiência e desempenho dos Membros dos órgãos de administração e fiscalização das filiais da CGD e dos órgãos no seu conjunto;
- f) Acompanhar o processo de seleção e nomeação dos quadros superiores das filiais da CGD, em ordem a dispor, em tempo oportuno, de uma base de recrutamento de futuros titulares de órgãos sociais e de Administradores Executivos;
- g) Acompanhar o processo de nomeação dos titulares de funções de controlo (compliance, risco e auditoria interna) e demais titulares de funções essenciais das filiais da CGD..

3.1.5. Compete à CNAR da CGD, caso a filial não tenha constituído uma estrutura equivalente à CNAR da CGD, emitir parecer prévio obrigatório sobre as matérias referidas no ponto 3.1.4., b) a e) e g).

3.1.6. Relativamente a remunerações e a políticas de remuneração:

- a) Promover (i) uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da CGD; (ii) 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, e (iii) identifica atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas;
- b) Aprovar e rever, com periodicidade anual, ou sempre que se justifique, a política de remuneração cor-

porativa, incluindo os benefícios discricionários de pensão, dos demais colaboradores da CGD e das filiais da CGD;

- c) Assegurar que a política de remuneração corporativa é aplicada e cumprida relativamente a:
 - (I) Todos os colaboradores da CGD e a todos os colaboradores identificados em todas as entidades no âmbito da consolidação prudencial, incluindo todas as sucursais.
- d) Aprovar e rever, com periodicidade anual, a política de remuneração, incluindo os benefícios discricionários de pensão, dos Membros dos órgãos de administração e fiscalização e demais colaboradores de cada uma das filiais da CGD;
- e) Avaliar, anualmente, as políticas de remuneração, na CGD e no Grupo CGD, e adotar as medidas adequadas a assegurar que as mesmas têm em devida consideração os direitos e interesses dos clientes e não criam incentivos para que os interesses destes sejam prejudicados;
- f) Assegurar a proposta, aprovação e aplicação tempestiva de um plano com medidas de correção quando as revisões periódicas revelarem que as políticas de remuneração não têm o efeito pretendido ou previsto ou quando sejam formuladas recomendações para o efeito;
- g) Acompanhar o processo de identificação dos colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da CGD, em perímetro individual e consolidado..

3.1.7. Em particular, compete à CNAR:

- a) Prestar apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração no que respeita à conceção da política de remuneração da CGD e do Grupo CGD;
- b) Prestar apoio ao Conselho de Administração para assegurar a coerência global das políticas de remuneração do Grupo CGD, incluindo os processos de identificação e a sua correta implementação em base consolidada, subconsolidada e individual;
- c) Prestar apoio ao 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;
- d) Proceder à análise, com uma periodicidade mínima anual, da implementação das Políticas de Remuneração corporativas, da CGD e das filiais, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adotados;
- e) Analisar a nomeação de consultores externos que o Conselho de Administração decida contratar para prestação de aconselhamento ou apoio em matéria de remunerações;
- f) 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;
- g) Avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco ex post, incluindo a aplicação de mecanismos de redução («malus») e de reversão («clawback»);;
- h) Analisar possíveis cenários para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos, bem como os critérios utilizados para determinar a atribuição da remuneração e o ajustamento pelo risco ex ante com base nos resultados efetivos dos riscos;
- i) Fiscalizar diretamente a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de controlo e formular recomendações sobre a conceção do pacote de remuneração e os montantes de remuneração a pagar aos quadros superiores que exerçam funções de controlo;
- j) Acompanhar e emitir parecer sobre a nomeação dos colaboradores da CGD com estatuto diretivo que reportem diretamente ao Conselho de Administração ou a qualquer uma das suas comissões (incluindo à Comissão Executiva);
- k) Exercer as demais competências atribuídas ao Comité de Nomeações e ao Comité de Remunerações,

tal como previstas no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), designadamente nos artigos 115.º-B e 115.º-H, e nas Orientações da EBA (*European Banking Authority*) e da ESMA (*European Securities Market Authority*);

- l) Exercer as funções e competências atribuídas à CNAR em regulamento, norma corporativa ou outra que seja aprovada pelo Conselho de Administração ou pela Assembleia Geral da CGD (entre as quais as Ordens de Serviço relativas a remunerações e conflitos de interesse e o Regulamento da Comissão de Remunerações da Assembleia Geral);
- m) 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;
- n) 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;
- o) Emitir, no âmbito do relatório de autoavaliação do grupo, previsto na alínea d) do número 1 do artigo 58.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, opinião sobre a coerência global das políticas de remuneração das suas filiais no estrangeiro, relativamente ao disposto no RGICSF e no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, indicando as eventuais deficiências existentes, incluindo as detetadas pelas funções de controlo interno da casa-mãe
- p) Avaliar, em articulação com as funções de gestão de risco e de Compliance, com uma periodicidade mínima anual, o impacto das políticas remuneratórias das filiais da CGD, sobre a gestão de riscos, com especial ênfase nos riscos de capital e de liquidez da instituição, nos termos do número 3 do artigo 53.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020;
- q) Desempenhar diretamente, sempre que necessário, as funções das comissões de nomeação e avaliação e de remuneração das filiais da CGD;
- r) Tomar conhecimento das comunicações, designadamente de autoridades de supervisão, que respeitam ao âmbito de competências que lhe estão atribuídas;

3.2. A CNAR deve:

- a) 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;
- b) 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;
- c) Acompanhar os trabalhos das estruturas locais equivalentes à CNAR da CGD, nomeadamente, tomando conhecimento da avaliação, a nível individual e consolidado, das funções de controlo e dos respetivos titulares;
- d) Ter acesso a todos os dados e informações necessários para o desempenho das suas funções;
- e) Analisar periodicamente e decidir sobre o conteúdo, o formato e a frequência das informações sobre o risco que lhes serão transmitidas.

4. PLANO E RELATÓRIO DE ATIVIDADES

- 4.1.** A CNAR aprovará, em cada ano, o Plano de Atividades para o ano seguinte, que apresentará ao Conselho de Administração até 15 (quinze) de dezembro.
- 4.2.** A CNAR elaborará anualmente 2 (dois) Relatórios de Atividade, um referente à atividade desenvolvida durante o primeiro semestre e outro referente à atividade desenvolvida durante cada ano de calendário, prestando ao Conselho de Administração informação sobre a atividade da Comissão.
- 4.3.** Os Relatórios de Atividade incluirão, designadamente, a avaliação do grau de cumprimento do Plano de Atividades, principais constrangimentos e eventuais medidas de ação, as atividades a que se referem os pontos 8.1 e 8.2 infra e devem ser apresentados ao Conselho de Administração até ao fim do mês seguinte ao termo de cada semestre de calendário.

5. REUNIÕES

- 5.1.** A CNAR reunirá ordinariamente, pelo menos, 11 (onze) vezes por ano, em diferentes meses de calendário, e sempre que for convocada pelo respetivo Presidente, ou por solicitação de qualquer um dos seus Membros.
- 5.2.** As reuniões da CNAR deverão ser convocadas com, pelo menos, 5 (cinco) dias de antecedência ou com antecedência menor, se necessário, desde que suficiente para permitir a participação de todos os Membros da Comissão, podendo a convocatória ser feita por escrito, em qualquer suporte de comunicação, e remetida para os endereços (eletrónico ou outro) indicados pelos Membros da Comissão, ou por simples comunicação verbal do Presidente. A calendarização de reuniões, com data e hora, aprovada em reunião da CNAR ou comunicada pelo Presidente da Comissão equivale a convocatória das correspondentes reuniões.
- 5.3.** A convocatória de cada reunião, a realizar nos termos do número anterior, será acompanhada da informação relativa à Ordem de Trabalhos da reunião.
- 5.4.** A Ordem de Trabalhos é determinada pelo Presidente da Comissão, podendo qualquer Membro da Comissão solicitar a inclusão de pontos na Ordem de Trabalhos, solicitação essa que deve ser dirigida ao Presidente, com a antecedência possível em relação à data da reunião e acompanhada dos respetivos elementos de suporte.
- 5.5.** Os documentos de suporte relativos aos diversos pontos da ordem de trabalhos devem ser distribuídos por todos os membros da CNAR com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias em relação à data da reunião, preferencialmente, em simultâneo com a convocatória da reunião, ou, em caso de impossibilidade, com a antecedência que permita a sua análise tempestiva pelos seus Membros.
- 5.6.** Exceto se de outro modo estiver indicado na respetiva convocatória, e sem prejuízo da utilização de meios telemáticos, as reuniões da CNAR realizam-se na sede social da CGD.
- 5.7.** As reuniões da CNAR poderão realizar-se com recurso a meios telemáticos, designadamente videoconferência ou conferência telefónica, desde que a CGD assegure a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo-se ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.
- 5.8.** As reuniões da CNAR serão presididas pelo respetivo Presidente, ou, na falta ou impedimento do mesmo, pelo Membro da Comissão que para o efeito tiver sido escolhido pelos demais.
- 5.9.** O Secretário da Sociedade e o primeiro responsável da Direção de Suporte Corporativo designarão o Secretário da Comissão, a quem competirá prestar assessoria técnica e apoiar a realização das suas reuniões.
- 5.10.** Para além dos Membros da CNAR, podem estar presentes nas respetivas reuniões Administradores, quadros da Sociedade ou terceiros, desde que convidados ou autorizados pelo Presidente ou por quem o substitua nessa reunião, em função da conveniência face aos assuntos a analisar.



6. DELIBERAÇÕES

6.1. A CNAR não pode deliberar sem que esteja presente ou representada a maioria dos seus Membros.

6.2. As deliberações da CNAR serão tomadas por maioria simples dos votos emitidos, tendo o Presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade em caso de empate.

7. ATAS

7.1. Serão lavradas atas de todas as reuniões da CNAR delas devendo constar as menções previstas nas normas aplicáveis, designadamente, a identificação da sociedade, o local, data, hora e duração da reunião, o nome, cargo e assinatura de todos os participantes na reunião, bem como indicação expressa da forma de participação e dos membros não presentes, as propostas apresentadas e respetiva documentação de suporte.

7.2. Serão, igualmente, incluídas nas atas da CNAR os debates, comentários e contributos realizados pelos seus membros e por todos os participantes no decurso da reunião, as deliberações adotadas, com indicação expressa da respetiva justificação/razão fundamental e as declarações de voto feitas por qualquer membro durante a reunião, a descrição de eventuais recomendações formuladas e a identificação dos assuntos que carecem de acompanhamento em reuniões futuras.

7.3. As atas deverão ser redigidas e aprovadas pelos Membros participantes na reunião, no mais curto espaço de tempo possível após a reunião, ou na reunião imediatamente subsequente, devendo também ser assinadas por quem secretariou a reunião.

7.4. Todas as atas das reuniões da CNAR deverão ser guardadas no correspondente livro de atas, em suporte de papel ou eletrónico, de acordo com a organização definida para a Sociedade, devendo ser arquivada uma cópia de cada ata em suporte e formato digital seguro e de acesso restrito

7.5. As atas serão lavradas em língua portuguesa, sem prejuízo de, quando necessário, poderem ser preparadas traduções para inglês.

8. ARTICULAÇÃO COM O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, COMISSÃO DE AUDITORIA, COMISSÃO EXECUTIVA, COMISSÕES ESPECIAIS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COM A DIREÇÃO DA SOCIEDADE

8.1. A articulação entre a CNAR e o Conselho de Administração, a Comissão de Auditoria, a Comissão Executiva e as demais Comissões Especiais do Conselho de Administração será assegurada pelo Presidente da CNAR e pelos Presidentes de cada um dos órgãos em causa.

8.2. A articulação com as demais Comissões Especiais pode também ser assegurada através:

- (a) da participação de Membros da CNAR nessas Comissões;
- (b) da presença pontual dos Membros da CNAR nas reuniões das outras Comissões;
- (c) da partilha de agendas e atas das reuniões da CNAR com as outras Comissões Especiais.

8.3. Sem prejuízo de outros procedimentos estabelecidos, a CNAR, sempre que o considere conveniente, poderá solicitar aos responsáveis pelas diversas Direções da CGD as informações que entenda necessárias ao desempenho das suas funções, incluindo informações relativas a Entidades do Grupo.

9. ESTRUTURAS DE APOIO

9.1. A CNAR pode utilizar todos os meios que considere necessários, incluindo o recurso a consultores externos e utilizar os fundos necessários para esse efeito

9.2. A CNAR poderá designar, quando entenda necessário, um ou mais elementos de apoio, com experiência adquirida nas áreas da sua competência, para prestação de informação e realização de trabalhos, visando fundamentar as respetivas análises e conclusões.

10. CONFLITOS DE INTERESSES

À prevenção e gestão de situações que configurem reais ou potenciais conflitos de interesses é aplicável a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses em vigor na CGD, publicada no Sistema de Normas Internas.

11. ALTERAÇÕES

11.1. As alterações ao presente Regulamento serão aprovadas pela maioria dos Membros do Conselho de Administração.

11.2. Sem prejuízo da competência do Conselho de Administração, a CNAR apresentará propostas de revisão do presente Regulamento sempre que entenda necessário.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

12.1. A tudo o que não se encontre previsto no presente Regulamento aplica-se o disposto no Regulamento do Conselho de Administração.

12.2. Em caso de conflito entre preceitos do presente Regulamento e preceitos do Regulamento do Conselho de Administração prevalece o disposto neste último instrumento



DEZEMBRO 2024