



Plano para a igualdade e não discriminação

setembro 2025

Índice

- 01. Enquadramento - Nota introdutória**
- 02. Indicadores globais**
- 03. Os nossos compromissos**
- 04. O que temos feito?**
- 05. A ambição para 2026**

01.

Enquadramento - Nota introdutória

Enquadramento - Nota introdutória

A igualdade e a não discriminação assumem hoje importância central na sociedade portuguesa e na atividade empresarial. Para a Caixa Geral de Depósitos (CGD ou Caixa), estes princípios são fundamentais para gerar valor, impulsionar eficiência, a sustentabilidade e cumprir o compromisso institucional de respeito pelos direitos humanos.

Reconhecemos que promover a igualdade de oportunidades em toda a estrutura, não só fortalece a atividade económica, como também contribui para o respeito pelos Direitos Humanos e para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A aposta na Diversidade, Equidade e Inclusão potencia a inovação, atrai e retém talento, e contribui para uma cultura profissional reporta-se a todas as empresas do Grupo CGD com sede em Portugal, também designado perímetro enriquecido, mais eficiente e capaz de responder competitivamente aos desafios do setor bancário.

O Código de Conduta da CGD, revisto e publicado em 2022, tem natureza corporativa e contém os valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da CGD e das/os suas/seus colaboradores/as, designadamente no que respeita à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A política e a gestão de recursos humanos das empresas do Grupo CGD com sede em Portugal encontram-se centralizada na CGD, pelo que o Plano para a Igualdade reporta-se a todas as empresas do Grupo CGD com sede em Portugal, também designado perímetro doméstico.

O que nos inspira todos os dias...



Paulo Moita de Macedo
Presidente da Comissão Executiva

A Caixa Geral de Depósitos tem uma história profundamente ligada ao desenvolvimento económico e social de Portugal, e por isso assumimos uma responsabilidade acrescida na forma como criamos oportunidades, valorizamos as pessoas e promovemos um ambiente de trabalho justo e respeitador.

A diversidade de percursos, experiências e perspetivas enriquecem a nossa capacidade de decisão, reforçam a qualidade do serviço que prestamos aos nossos clientes e contribuem para uma organização mais resiliente e preparada para os desafios do futuro. A equidade assegura que todos têm acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento, reconhecimento e progressão, com base no mérito, no desempenho e no respeito pelos valores da Caixa. A inclusão garante que cada pessoa se sente escutada, valorizada e parte integrante de um projeto que é comum.

A promoção destes princípios são uma expressão concreta da nossa missão enquanto instituição de referência, comprometida com a coesão social, a confiança e a sustentabilidade a longo prazo. É também um compromisso diário, que exige consistência entre o que afirmamos e o que praticamos, entre as políticas que definimos e os comportamentos que incentivamos.

A nossa Missão e os Valores

A Caixa Geral de Depósitos (CGD) tem como missão **a criação de valor para a sociedade portuguesa, prestando serviços bancários de qualidade aos particulares e às empresas, contribuindo assim para a melhoria do bem-estar das famílias portuguesas e para o desenvolvimento do setor empresarial**, gerando a rendibilidade adequada para o acionista.

A CGD garante o acesso dos clientes a um conjunto diversificado de produtos e serviços financeiros de qualidade, com particular enfoque na captação da poupança e na concessão de financiamento de médio e longo prazo, **baseando-se num modelo de governo societário eficiente e no respeito dos mais elevados padrões éticos**.

A atividade e a conduta da CGD devem pautar-se pelos seguintes valores fundamentais:

Confiança | Rendibilidade | Transparência | Integridade

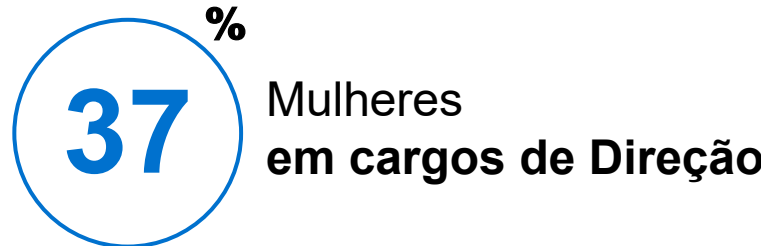
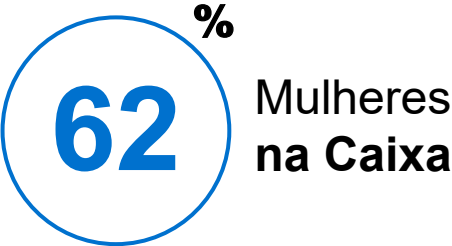
Profissionalismo | Proximidade | Responsabilidade

Cultura de Risco e Rigor | Inovação

02.

Indicadores globais

Indicadores Globais CGD



CGD Cargos de Direção

2025



2024



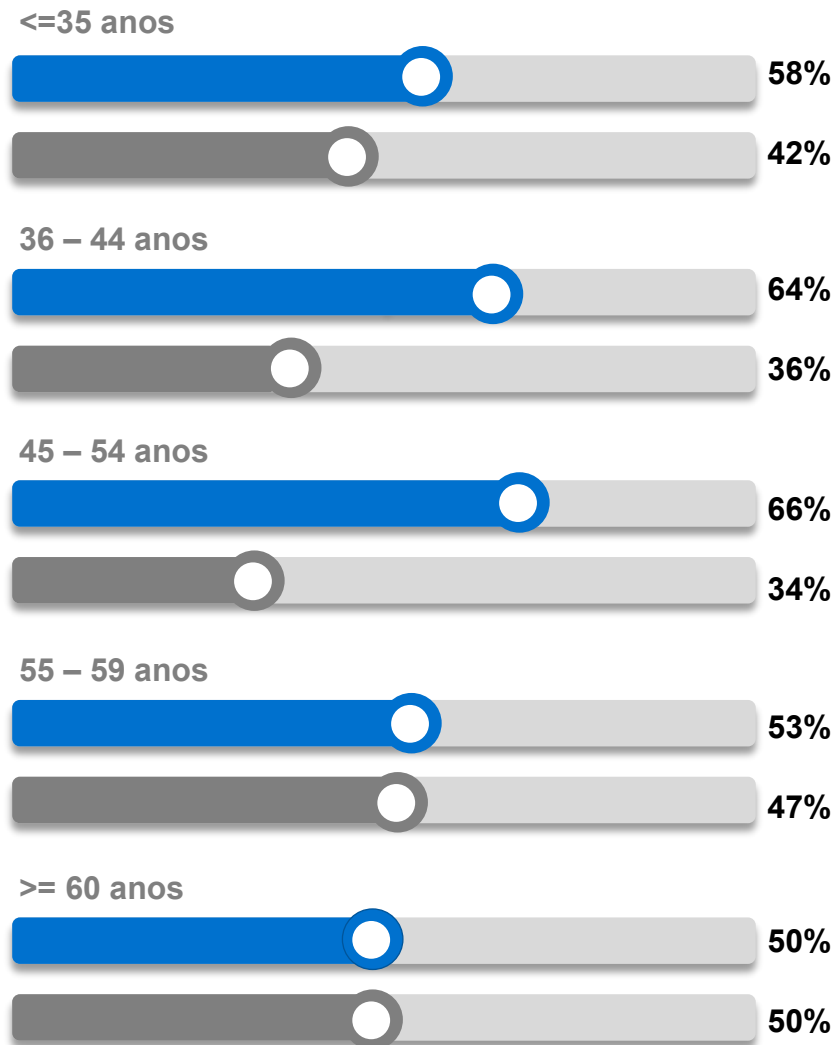
2023



Dados a setembro de 2025

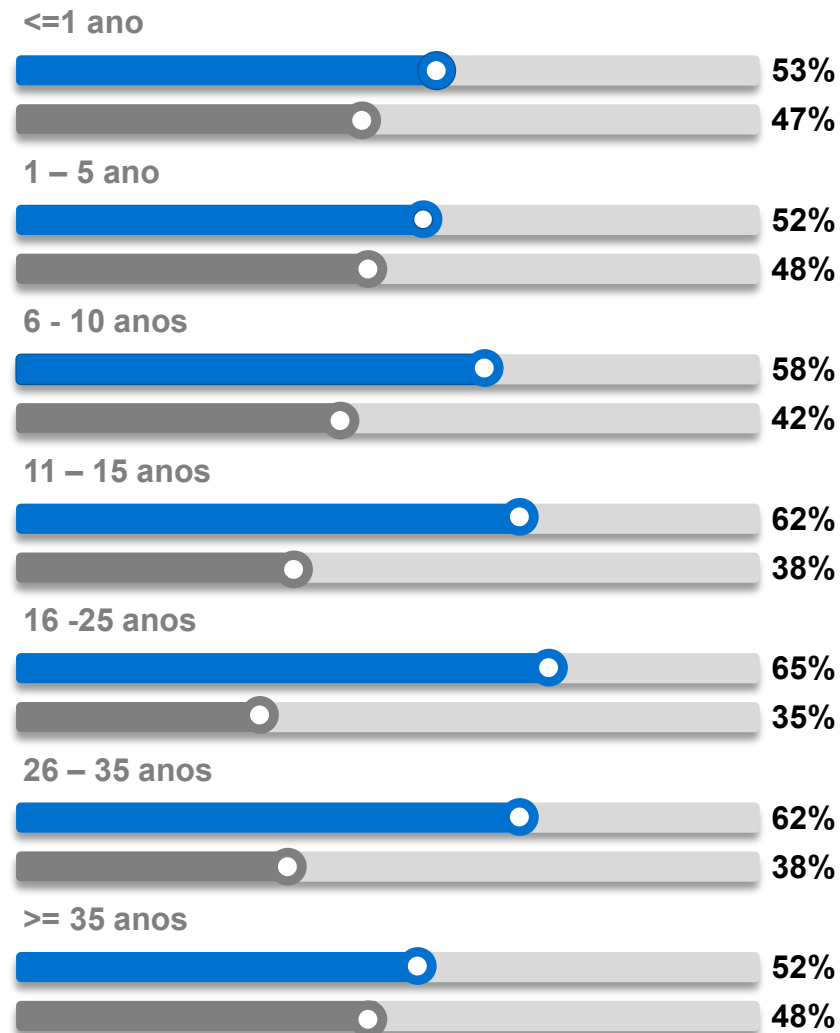


CGD Faixas etárias

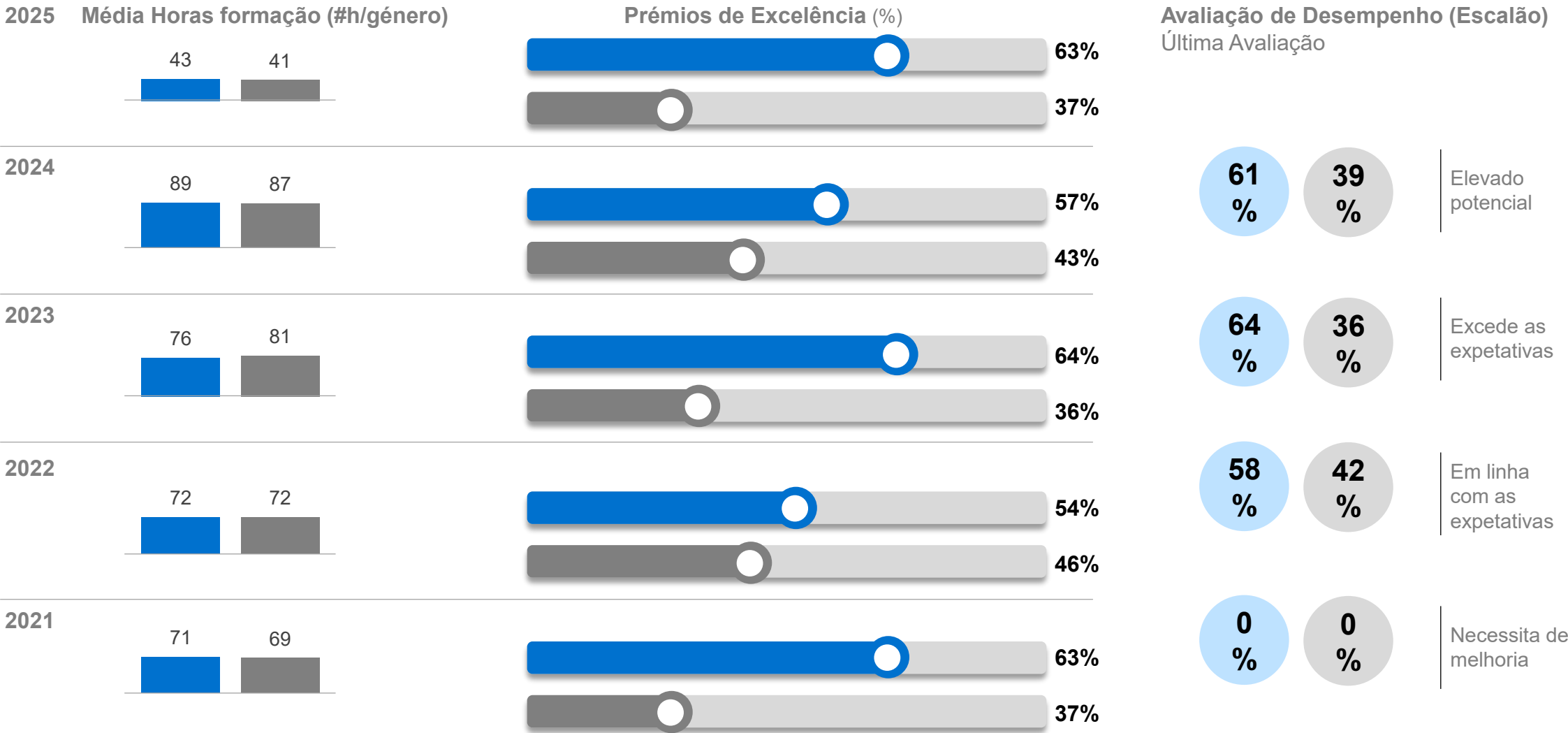


Dados a setembro de 2025

CGD Antiguidade



CGD Indicadores de horas formativas, Prémios Excelência e Av. de Desempenho



Dados a setembro de 2025

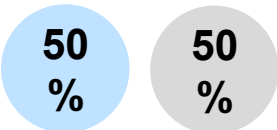


CGD Contratações (globais)

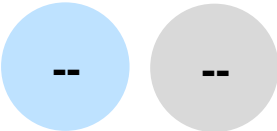
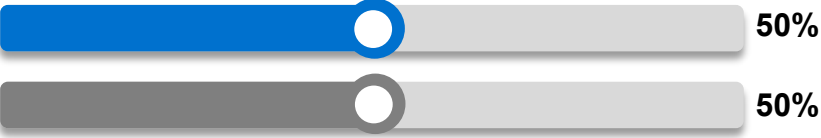
2025



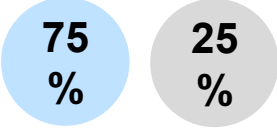
Cargos de Gestão



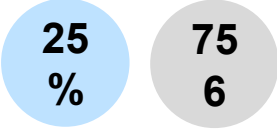
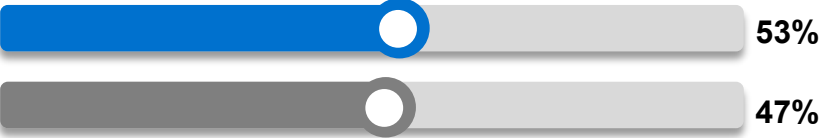
2024



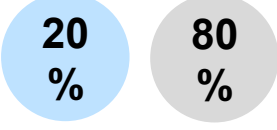
2023



2022



2021



Dados a setembro de 2025



CGD Remunerações

Globalmente, na CGD, em 2025, as mulheres ganham 1,13 vezes menos do que os homens. Isto significa uma desvantagem de 13%. No entanto, nota-se uma **evolução de 4 p.p. de 2021 até 2025**.

Evolução do Salário médio / género (€)

Ano	H	M	Rácio salarial (H/M)
2025	3.091 €	2.730 €	1,13x
2024	3.017 €	2.634 €	1,15x
2023	2.911 €	2.522 €	1,15x
2022	2.770 €	2.399 €	1,15x
2021	2.727 €	2.335 €	1,17x

-4p.p.

Dados a setembro de 2025

A análise do salário médio / rácio salarial em cargos de liderança revela paridade:

2025	H	M	Rácio salarial (H/M)
Gestão Intermédia	3.566 €	3.402 €	1,0x
Diretores	5.514 €	5.204 €	1,0x
Diretores Centrais	8.179 €	8.271 €	0,99x

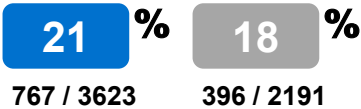


CGD Promoções

2025 (Género/Total promoções)



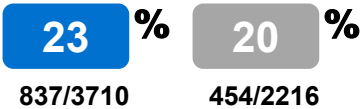
Promoções dentro do género (%)



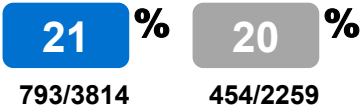
Cargos de Direção (#)



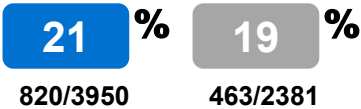
2024



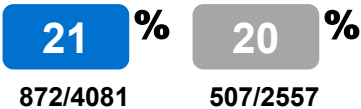
2023



2022



2021



Dados a setembro de 2025



03.

Os nossos compromissos

Os nossos compromissos

A Caixa definiu quatro pilares estratégicos: **Igualdade & Equidade; Cultura e Diversidade; Gestão do Conhecimento e Integração de Gerações; Inclusão**. Estes pilares foram concebidos para organizar as iniciativas de forma coerente e eficaz, reconhecendo que, embora interligadas, estas dimensões apresentam especificidades que exigem diferentes abordagens.

i.

Igualdade & Equidade

Promover um tratamento justo para que todos, apesar das suas diferenças, tenham acesso às mesmas oportunidades.

ii.

Cultura & Diversidade

Compreender e respeitar as diferentes características que tornam um indivíduo ou grupo diferente do outro.

iii.

Gerações Caixa & Conhecimento

A Caixa pelo seu percurso tem no seu universo de colaboradores conhecimento e know how únicos no mercado.

iv.

Inclusão

Fomentar uma cultura em que todos se sentem bem-vindos a contribuir e a participar, sendo aceites e respeitados nas suas diferenças.

Os nossos compromissos

i.

Igualdade & Equidade

Promover um tratamento justo para que todos, apesar das suas diferenças, tenham acesso às mesmas oportunidades.

O compromisso Caixa continua a ser o de fazer crescer a participação de mulheres nas funções de gestão.

Para atingir este equilíbrio é fundamental recrutar de forma igualitária mulheres e homens, a garantir o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual” e reconhecer igualmente as competências dos colaboradores nos processos de promoção e progressão de carreira. **Até 2030 atingir 42% de mulheres em cargos de Direção.**

42%⁽¹⁾

**Mulheres
em cargos
de Direção**

⁽¹⁾ Até 2030

Os nossos compromissos

ii.

Cultura & Diversidade

**Compreender e
respeitar as
diferentes
características que
tornam um
indivíduo ou grupo
diferente do outro**

**Comprometemo-nos com uma
multiculturalidade que enriquece
uma força de trabalho globalmente conectada.**

A integração das diferentes nacionalidades leva a uma cultura mais aberta e a mais oportunidades de desenvolvimento. Pela partilha de hábitos diferentes são reforçadas competências como: a inovação, a criatividade, o trabalho em equipa e a gestão de conflitos.

11

Nacionalidades presentes na Caixa

Os nossos compromissos

iii.

Gerações Caixa & Conhecimento

A Caixa pelo seu percurso tem no seu universo de colaboradores conhecimento e know how únicos no mercado

O compromisso da Caixa é o de assegurar a gestão de conhecimento específico, especializado e prático.

Esta ambição permite impulsionar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e fazer a diferença, ao construir uma cultura de integração, de aprendizagem colaborativa, dinâmica e produtiva. **Desde 2021 até 2024, aumentámos +18 horas de formação por colaborador. Ambicionamos manter este registo, garantindo formação de práticas inclusivas e um Programa formativo sobre Saúde Mental para Líderes.**

88h⁽¹⁾

Formação por colaborador

⁽¹⁾ Ano 2024

Os nossos compromissos

iv.

Inclusão

Fomentar uma cultura em que todos se sentem bem-vindos a contribuir e a participar, sendo aceites e respeitados nas suas diferenças

A Caixa está empenhada em continuar a garantir a contratação de pessoas com deficiência e garantir a estas pessoas a igualdade de oportunidades na gestão de carreiras, remuneração e benefícios sociais, formação e partilha de conhecimentos.

A integração de, pelo menos, 2 colaboradores integrados no Programa de Neurodiversidade é o nosso compromisso a cada ano.

**Integração de
#2
Colaboradores neurodivergentes
anualmente**

04.

O que temos feito?

O que temos feito? (1/4)

SENSIBILIZAR

Foi criada a iniciativa **Conversas no Plural** que pretende abordar temas com relevância e que estão no topo das agendas dos nossos colaboradores. A acontecer com **frequência mensal** tornou-se uma excelente alavanca para matérias de **Diversidade, Equidade e Inclusão**.



A primeira sessão de **Conversas no Plural** contou com a presença de **Helena Sacadura Cabral**. Partilhou episódios emblemáticos do seu percurso, da juventude inconformada à consagração profissional, destacou os desafios enfrentados enquanto mulher num contexto predominantemente masculino, e o papel determinante da ética, da educação e da coragem na conquista do seu espaço.



A segunda sessão de **Conversas no Plural** contou com a presença de **Júlio Machado Vaz**. Foram abordados temas como diversidade nos estilos de liderança, o impacto das quotas, a negociação das condições remuneratórias e a gestão de carreiras feita no feminino.



Soledade Carvalho Duarte, conduziu uma inspiradora masterclass sobre **os principais desafios e oportunidades no mundo profissional**, com especial enfoque no setor bancário.



Minnie Freudenthal é médica de medicina interna, com formação em Hipnose Clínica e Mindfulness. A sessão abordou a **importância do descanso, da regulação do stress e da preparação das equipas para a autonomia durante a ausência do líder**. Foram partilhadas estratégias práticas para desligar do digital e aproveitar as férias como um verdadeiro reset físico e emocional.



Sessão com **Maria Del Mal** autora do livro **The Broken Rung** **Partner da McKinsey & Company**, que reúne mais de uma década de investigação, conversas com líderes notáveis e experiências pessoais dos autores. Este encontro abordou como a construção de “capital de experiência”, a igualdade de oportunidades e a maximização do potencial ao longo da carreira.

O que temos feito? (2/4)

CAPACITAR

Aposta nos colaboradores de elevado potencial com um Programa Talento *targetizado* e feito à medida com o ISEG. (2022-2025):

High Flyers



Módulo I | Dare to Fly

160 Colaboradores

9.600 Horas de Formação

Módulo II | Dare to Fly: A Step Ahead

165 Colaboradores

5.825 Horas de Formação

Módulo III | Dare to Fly: Navigate Beyond Limits

80 Colaboradores

2.520 Horas de Formação

Top Performers



Módulo I | Dare to Inspire

78 Colaboradores

3.783 Horas de Formação

Módulo II | Dare to Inspire: Expert Program

66 Colaboradores

1.980 Horas de Formação

O que temos feito? (3/4)

CAPACITAR

Em 2025, CGD promoveu eventos de larga escala para formar colaboradores e angariar contributos para evoluir os casos de uso.



2 sessões na Culturgest

3h por sessão

781 colaboradores

30 sessões

1h30 por sessão

695 colaboradores



AI Dive for Business

2 sessões

5 dias de formação

94 colaboradores



Inovação: 14 eventos de IA na CGD (8 hackatons ou sessões de ideação).



IA Responsável: 91% dos colaboradores completaram a formação obrigatória online (3h duração).

O que temos feito? (4/4)

ASSOCIAR-NOS



Os temas da igualdade de género são uma forte preocupação para a Caixa e estão firmemente transpostos na nossa cultura. Para realçar este compromisso, assinámos os *Women's Empowerment Principles (WEPs)* das Nações Unidas.



Participação em eventos da *Professional Women's Network – PWN*.

A PWN é uma rede global de pessoas que acelera a liderança equilibrada em termos de género nos negócios e na sociedade.



Contribuir para a capacitação e empoderamento feminino, através da participação anual na iniciativa *Girl Move*, acolhendo anualmente 2 jovens moçambicanas na CGD até 2027.



Desde junho 2025 a Caixa é o novo parceiro do Programa de Neurodiversidade, que já vai na sua 5.^a edição, foi lançado em 2021 pela *Critical Software*, em parceria com a *Specialisterne Global*, e oferece formação e adaptação do processo de recrutamento para garantir uma integração mais eficaz.

Trata-se de uma iniciativa portuguesa que visa a inclusão de pessoas no espectro do autismo (PEA) no mercado de trabalho, especialmente na área tecnológica.

05.

A ambição para 2026

A ambição para 2026

Para 2026, a CGD dá continuidade às medidas já em curso e reforça a implementação de políticas que promovam a consciencialização para os temas da igualdade, equidade e inclusão de acordo com o disposto na Portaria Normativa n.º 18/2019, de 21 de junho, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), abrangendo as seguintes áreas:

**Igualdade no
acesso ao
emprego**

**Igualdade nas
condições de
trabalho**

**Igualdade
remuneratória**

**Proteção na
parentalidade**

**Conciliação
profissional com
a vida familiar
e pessoal**

Qual o foco para 2026?

- Aumentar a % de mulheres em funções de gestão e gestão de topo;
- Sensibilizar e envolver mais sobre o tema da igualdade;
- Reforçar a promoção da conciliação da Vida Familiar & Profissional;
- Colocar a Saúde Mental e o bem-estar na agenda formativa;
- Reforço de programas de *reskilling* face às novas formas de trabalhar com IA.

Medidas para 2026:

#	Iniciativas	Data	Responsável	Indicadores	Meta
1	Definição de prioridade em igualdade de circunstâncias do género sub-representado para funções de gestão	Todo o ano	DPE	% global de admissões externas para funções de gestão (H/M)	M > 50%
2	Definição de prioridade no acesso a promoções em igualdade de circunstâncias do género sub-representado para funções de gestão	4º Trim	DPE	% global de promoções internas para funções de gestão (H/M)	M > 50%
3	Manutenção do Programa de Gestão de Talento assegurando a igualdade e diversidade	1º Trim	DPE	% global de talentos identificados (H/M) com privilégio (em igualdade de circunstâncias) para o género menos representado	100%
4	Iniciativa Conversas no Plural	Todo o ano	DPE	#edições sobre temáticas do Plano de Igualdade	12
5	Estabelecimento de relações de cooperação e parcerias com organizações alinhadas na promoção da igualdade entre mulheres e homens	2º Trim	GSU/DPE	Sócios da APPDI; Adesão ao pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho: o Center for Responsible Business & Leadership, da Católica Lisbon; Professional Women's Network (PWN)	3
6	Programa de formação sobre Saúde Mental	Todo o Ano	DPE	Piloto e Formação a Lideranças (Gestão e Gestão de Topo)	100%
7	Implementação do Plano de Saúde e Bem Estar, alinhado com a passagem para o novo Edifício	2º Trim	DPE	Plano publicado	100%
8	Certificação da Caixa como Empresa Familiarmente Responsável	2º Trim	DPE	Certificado emitido	100%
9	Programa de mentoring, com alargamento a quem teve um período de ausência prolongada	4º Trim	DPE	Atribuição de mentores a trainees e contratados	100%
10	E-learning sobre práticas inclusivas	1º Trim	DPE	Disponibilização de um E-learning obrigatório e transversal sobre práticas inclusivas (incluir no onboarding)	100%
11	Continuar a apostar na qualificação em competências tecnológicas	2º Trim	DPE	Programa de Up/Reskilling com a 42 Lisboa	100%
12	Assegurar a inclusão de colaboradores com necessidades específicas no âmbito do Programa de Neurodiversidade	4º Trim	DPE	Garantir o cumprimento de, pelo menos, 2 colaboradores neurodivergentes	#2
13	Divulgação das iniciativas da CGD e boas práticas de gestão no campo da igualdade quer interna quer externamente, no site da empresa, intranet, e-mail e em locais internos de reconhecida visibilidade	Todo o ano	DPE / DCM	Número de sessões realizadas; Número de participantes/pessoas impactadas; Nível de impacto e satisfação dos participantes.	Todas as iniciativas; Nível de satisfação > 75%
14	Página no Somos Caixa com a agregação das diversas iniciativas e informações sobre o Plano de Igualdade e benefícios	2º Trim	DPE/DCM	Lançamento da página	100%
15	Criar um Projeto-piloto de Employee Resource Group (ERG) para mulheres de elevado potencial	2º Trim	DPE/DCM	Garantir reuniões de discussão trimestrais	3



Plano para a igualdade e não discriminação

setembro 2025