PROJETO DE RECOMENDAÇÕES

DIVERSIDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS DE SEGUROS E NAS SOCIEDADES GESTORAS DE FUNDOS DE PENSÕES

I. Introdução

1. O tema da diversidade e inclusão tem vindo a ganhar uma importância crescente na sociedade, assumindo atualmente uma dimensão incontornável na governação das empresas.

2. A diversidade nos órgãos de administração e fiscalização das empresas, em especial a diversidade de género, contribui, entre outros aspetos, para a existência de opiniões e experiências diferenciadas, evitar o fenómeno do "pensamento de grupo", favorecer a independência das decisões e o espírito crítico, e, consequentemente, para uma melhor gestão do risco e resiliência das empresas.

3. Para além dos benefícios em termos de governação, existem estudos que demonstram que a diversidade de género ao nível do órgão de administração pode traduzir-se igualmente em melhores resultados financeiros para as empresas[1].

4. O impacto positivo da incorporação do tema da diversidade, equidade e inclusão na governação, na gestão de riscos e na cultura das empresas de seguros tem sido realçado em diversas publicações, nomeadamente pela Associação Internacional de Supervisores de Seguros (IAIS)[2].

5. Tendo em consideração o regime legal e regulamentar aplicável, a relevância do tema da diversidade e inclusão, bem como os benefícios daí decorrentes, considerou a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) oportuna a realização de um diagnóstico da situação nos setores por si supervisionados, designadamente através da recolha e análise de informação sobre a aplicação do enquadramento regulatório a que se

[1] Cf. Swiss RE, *Institute Gender diversity in the insurance industry: for a sustainable future*, 2021, disponível em https://www.swissre.com/dam/jcr:203bafcf-84fa-46d3-8b0f-274761e3dfd4/swissre-institute-expertise-publication-gender-diversity.pdf.

[2] Cf. Association of Insurance Supervisors (IAIS), *Application Paper on supervising diversity, equity and inclusion: the governance, risk management and culture perspective*, novembro 2024, disponível em https://www.iaisweb.org/uploads/2024/11/Application-paper-on-supervising-DEI-the-governance-risk-management-and-culture-perspective.pdf.

encontram sujeitos neste âmbito, bem como através da análise da informação de registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões junto da ASF[3].

6. As presentes recomendações dirigem-se às seguintes entidades:
   a) Empresas de seguros com sede em Portugal;
   b) Sociedades gestoras de fundos de pensões autorizadas em Portugal.

II. Enquadramento regulatório

7. No que diz respeito ao enquadramento legal nacional aplicável em matéria de diversidade de género, o regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora (RJASR)[4] e o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões (RJFP)[5], estipulam, respetivamente, que as empresas de seguros e sociedades gestoras de fundos de pensões devem dispor de uma política interna de seleção e avaliação, aprovada pela assembleia geral, que "*deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a representação de homens e mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos*"[6].

8. A política interna de seleção e avaliação aplica-se aos membros do órgão de administração e demais pessoas que dirijam efetivamente a empresa ou a sociedade gestora, aos membros do órgão de fiscalização, aos diretores de topo, aos responsáveis por funções-chave e às pessoas que exercem funções-chave, bem como ao atuário responsável das empresas de seguros[7].

9. De acordo com o estabelecido na Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e na Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, sobre o sistema de governação, respetivamente, das empresas de seguros e de resseguros e das entidades gestoras de fundos de pensões, o órgão de administração deve assegurar a divulgação interna das políticas a

[3] Cf. Relatório sobre a Diversidade e Inclusão no Setor Segurador e dos Fundos de Pensões, disponível em www.asf.com.pt.
[4] Aprovado pela Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, na sua redação atual.
[5] Aprovado pela Lei n.º 27/2020, de 23 de julho.
[6] Cf. n.os 6 dos artigos 65.º e 110.º dos referidos regimes, respetivamente.
[7] Cf. n.os 1 e 6 do artigo 65.º, n.º 2 do artigo 66.º e n.º 5 do artigo 77.º do RJASR e n.os 1 e 6 do artigo 110.º e n.º 2 do artigo 111.º do RJFP.

todos os colaboradores, em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade e a disponibilização à ASF, sempre que solicitado[8].

10. A política interna de seleção e avaliação deve ser revista pelas empresas de seguros, no mínimo anualmente, e pelas sociedades gestoras de fundos de pensões, no mínimo de três em três anos[9].

11. A Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e a Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, estabelecem que as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões devem dispor de um plano estratégico, bem como devem promover a existência de uma cultura organizacional assente em elevados padrões de exigência ética[10].

12. As referidas normas regulamentares estabelecem ainda o dever de existência de um plano que assegure a sucessão, pelo menos, dos membros do órgão de administração, dos diretores de topo, dos responsáveis por funções-chave e do atuário responsável das empresas de seguros e dos membros do órgão de administração e dos responsáveis por funções-chave das sociedades gestoras de fundos de pensões, de acordo com o disposto na respetiva política interna de seleção e avaliação, da qual pode fazer parte integrante[11].

13. No âmbito do sistema de governação, o órgão de administração desempenha um papel central, sendo responsável pela aprovação e implementação dos instrumentos referidos nos pontos anteriores[12].

14. No que respeita a desenvolvimentos legislativos, a recente revisão da Diretiva Solvência II[13] introduziu alterações ao n.º 1 do artigo 41.º, prevendo que as empresas de seguros adotem uma política de promoção da diversidade ao nível do órgão de direção,

[8] Cf. n.os 4 e 5 do artigo 10.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto.
[9] Cf. alínea *b)* do n.º 2 do artigo 12.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto.
[10] Cf. artigos 5.º e 13.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto.
[11] Cf. n.º 3 do artigo 12.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto.
[12] Cf. artigo 63.º do RJASR e artigo 109.º do RJFP e alíneas *a), b),* e*)* do n.º 2 e n.º 3 do artigo 12.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto.
[13] Diretiva 2009/138/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2009, relativa ao acesso à atividade de seguros e resseguros e ao seu exercício.

administração ou supervisão das empresas de seguros (AMSB), incluindo a definição de objetivos quantitativos individuais relacionados com o equilíbrio de género[14].

15. Com esta alteração da Diretiva Solvência II, foi igualmente conferido mandato à Autoridade Europeia dos Seguros e Pensões Complementares de Reforma (EIOPA) para concretizar a noção de diversidade a ter em conta na seleção dos membros através da emissão de Orientações.

III. Resultado sintético da análise da diversidade de género nos setores supervisionados

A) Falta de representatividade do género feminino nos órgãos de administração e fiscalização

16. Embora os objetivos de diversidade de género estabelecidos pelas empresas de seguros e pelas sociedades gestoras de fundos de pensões na política de seleção e avaliação se dirijam, em especial, aos órgãos sociais, é neste âmbito, principalmente no órgão de administração, que se verifica uma menor representatividade do género feminino.

17. No que concerne às empresas de seguros, e apesar da evolução positiva verificada entre 2022 e 2024, constata-se que a representatividade do género feminino nos órgãos de administração e fiscalização (cerca de 21,17%) é inferior à representatividade do mesmo género no exercício de funções enquanto pessoas que dirigem efetivamente a empresa (cerca de 31,82%) e diretores de topo (cerca de 37,73%) e, principalmente, enquanto responsáveis por funções-chave, cuja proporção de mulheres é atualmente superior à proporção de homens no exercício desta função (cerca de 56,33%).

18. No que se refere ao órgão de administração das empresas de seguros, os dados de registo de 2024 refletem um aumento do número de mulheres face a 2022, por via do exercício de cargos não executivos, uma vez que o número de mulheres em cargos executivos se manteve inalterado neste período.

[14] Diretiva (UE) 2025/2 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2024, que altera a Diretiva 2009/138/CE no que respeita à proporcionalidade, à qualidade da supervisão, à prestação de informação, às medidas de garantia a longo prazo, aos instrumentos macroprudenciais, aos riscos em matéria de sustentabilidade e à supervisão de grupos e transfronteiriça, e que altera as Diretivas 2002/87/CE e 2013/34/EU, disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L_202500002.

19. No que diz respeito às sociedades gestoras de fundos de pensões, cujos dados de registo na ASF se mantiveram inalterados entre 2022 e 2024, verifica-se que a representatividade do género feminino é inferior, em particular, no órgão de administração (cerca de 16,67%), à representatividade do mesmo género no exercício de cargos de fiscalização (cerca de 43,33%) e enquanto responsáveis por funções-chave (cerca de 41,94%).

20. A partir destes dados, é possível concluir que existe uma tendencial aproximação de representatividade de género nas categorias de funções reguladas sujeitas a registo que integram as estruturas orgânicas das entidades, mas que não apresenta continuidade quando se analisa a composição do órgão de administração.

B) Necessidade de densificação e de aperfeiçoamento dos conteúdos das políticas de seleção e avaliação em matéria de diversidade de género

21. Da análise realizada pela ASF quanto ao conteúdo das políticas de seleção e avaliação das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões foram identificadas as seguintes insuficiências:

    a) Falta de previsão de objetivos de diversidade de género para todos os titulares de funções reguladas às quais a política de seleção e avaliação se deve aplicar;

    b) Falta de previsão de objetivos de diversidade de género aplicáveis ao órgão de administração, em especial no que se refere ao exercício de funções executivas;

    c) Necessidade de clareza e de concretização dos objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género a atingir, uma vez que os objetivos definidos não estão discriminados por titulares de funções reguladas às quais se aplica a política de seleção e avaliação ou assumem, por vezes, uma natureza muito genérica;

    d) Ausência ou falta de concretização de medidas para atingir objetivos de diversidade de género para todos os titulares de funções reguladas às quais se aplica a política de seleção e avaliação.

C) Necessidade de consolidação das práticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões no domínio da diversidade de género

22. Atendendo aos resultados da análise da diversidade de género, afigura-se que o equilíbrio na representatividade dos géneros no exercício das diversas funções sujeitas a registo na ASF beneficiará de uma maior consolidação das práticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões no que respeita à consagração de objetivos de diversidade de género na política de seleção e avaliação.

23. Para esse efeito, entende-se relevante que a matéria seja também tratada noutros documentos estruturais no âmbito do sistema de governação, como os planos estratégico e de sucessão, bem como imbuída na respetiva cultura organizacional, para assegurar a sua abordagem de forma consistente.

24. Adicionalmente, considera-se que a publicação de informação sobre diversidade de género permitirá o acompanhamento dos esforços de progressão das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões na promoção da diversidade de género.

25. Considerando o acima exposto, o objetivo das presentes recomendações consiste em transmitir um conjunto de boas práticas a adotar pelas empresas de seguros e pelas sociedades gestoras de fundos de pensões, de modo a promover a diversidade de género nestas entidades, aumentando o número de pessoas do género sub-representado.

26. Para o efeito, confere-se liberdade às empresas de seguros e às sociedades gestoras de fundos de pensões na implementação das presentes recomendações, com base no enquadramento regulatório aplicável em matéria de sistema de governação e atendendo aos diversos modelos de governo societário existentes, de forma proporcional em relação à natureza, dimensão e complexidade das atividades desenvolvidas.

IV. Recomendações

27. Tendo em consideração o acima exposto, entende a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), nos termos da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 16.º dos seus Estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 1/2015, de 6 de janeiro, recomendar às empresas de seguros e às sociedades gestoras de fundos de pensões o seguinte:

Integração da diversidade de género no sistema de governação

27.1. Integrem a matéria da diversidade de género nos respetivos planos estratégico e de sucessão, bem como na respetiva cultura organizacional;

27.2. Designem, no âmbito da estrutura de governo societário existente, um responsável pela monitorização e reporte do cumprimento dos objetivos de diversidade de género e pela implementação de medidas necessárias para o efeito;

Definição de objetivos de diversidade de género

27.3. Estabeleçam objetivos de diversidade de género claros, concretos e mensuráveis na política de seleção e avaliação para todos os titulares de funções reguladas às quais a política se deve aplicar;

27.4. Discriminem os casos em que existam objetivos distintos entre categorias de titulares de funções reguladas ou no âmbito da mesma categoria;

27.5. Considerem os referenciais existentes em matéria de diversidade de género no setor financeiro a nível nacional e europeu na definição de objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género, em especial no que se refere ao órgão de administração e, neste âmbito, ao exercício de funções executivas;

27.6. Revejam regularmente os objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género fixados;

Consagração de medidas para atingir objetivos de diversidade de género

27.7. Consagrem medidas concretas para atingir os objetivos de diversidade de género, de acordo com a discriminação dos objetivos por categorias de titulares de funções reguladas efetuada;

27.8. Em aplicação do princípio da igualdade, considerem a diversidade de género, assegurando igualdade de oportunidades, nos processos de recrutamento, designadamente na seleção dos candidatos e dos responsáveis pela sua avaliação, nos processos de mobilidade interna e de promoção, e na formação de colaboradores;

27.9. Revejam regularmente as medidas para atingir os objetivos de diversidade de género consagradas;

Publicação de informação sobre diversidade de género

27.10. Publiquem, no respetivo sítio na Internet, informação sobre diversidade de género, nomeadamente, os objetivos de diversidade de género estabelecidos para os titulares de funções reguladas às quais a política de seleção e avaliação se aplica, bem como as medidas consagradas para atingir esses objetivos;

27.11. Publiquem anualmente, no respetivo sítio na Internet, um relatório com informações bastantes para uma compreensão da evolução da aplicação dos objetivos de diversidade de género, as medidas adotadas para os atingir e o horizonte temporal estabelecido caso os referidos objetivos ainda não tenham sido atingidos.

V. Monitorização do cumprimento e divulgação por parte da ASF

28. No prazo de dois meses a contar da emissão das presentes recomendações, as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões devem informar a ASF se dão ou tencionam dar cumprimento às recomendações, nos termos do quadro constante do anexo, através da utilização do Portal ASF residente em www.asf.com.pt.

29. No caso de as empresas de seguros e de as sociedades gestoras de fundos de pensões não darem ou não tencionarem dar cumprimento às recomendações, devem informar a ASF, de forma fundamentada, das razões da sua decisão.

30. As empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões que informam a ASF nos termos do ponto 28 que dão cumprimento integral às presentes recomendações devem informar se autorizam a divulgação da sua decisão.

31. As empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões que autorizem a divulgação da decisão nos termos do ponto anterior passam a constar em lista divulgada pela ASF no respetivo sítio na Internet.

Em […] de […] de […].— O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

Anexo

(*a que se refere o ponto 28 das Recomendações n.º [...]*)

Denominação da empresa de seguros/sociedade gestora de fundos de pensões:			
Código LEI:			
Ponto da recomendação	Cumpre ou tenciona cumprir (S/N)	Caso tencione cumprir, indicação do prazo para o efeito	Breve descrição da forma de implementação da recomendação/ Razão para o não cumprimento
27.1			
27.2			
27.3			
27.4			
27.5			
27.6			
27.7			
27.8			
27.9			
27.10			
27.11			