

RELATÓRIO DA CONSULTA PÚBLICA

N.º 9/2025

**Projeto de Recomendações sobre diversidade de
género nas empresas de seguros e nas
sociedades gestoras de fundos de pensões**

9 de dezembro de 2025

A — ENQUADRAMENTO

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

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.

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 empresas¹.

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.

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)³ e o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões (RJFP)⁴, 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*

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>.

³ Aprovado pela Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, na sua redação atual.

⁴ Aprovado pela Lei n.º 27/2020, de 23 de julho.

*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*⁵.

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 seguros⁶.

A nível europeu, a recente revisão da Diretiva Solvência II⁷ 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, administração ou supervisão das empresas de seguros (adiante, AMSB), incluindo a definição de objetivos quantitativos individuais relacionados com o equilíbrio de género^{8/9}.

Neste contexto, considerou a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) que se afigurava relevante 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 encontram sujeitos neste âmbito, bem como através da

⁵ Cf. n.os 6 dos artigos 65.º e 110.º dos referidos regimes, respetivamente.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ No dia 8 de janeiro de 2025 foi publicada no *Jornal Oficial da União Europeia* a Diretiva que procede à alteração da Diretiva Solvência II (cf. 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_20250002).

⁹ 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, as quais foram publicadas a 14 de outubro de 2025, sendo aplicáveis a partir de 30 de janeiro de 2027 (vd. https://www.eiopa.europa.eu/publications/final-report-guidelines-notion-diversity-selection-asmb-members_en). O objeto das presentes recomendações não contende com o conteúdo das Orientações da EIOPA, porquanto estas têm um âmbito subjetivo mais reduzido do que as recomendações da ASF, que se aplicam, não apenas aos membros do órgão de administração e de fiscalização, mas também às demais pessoas que dirijam efetivamente a empresa de seguros ou a sociedade gestora, 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. Adicionalmente, as Orientações da EIOPA preveem a definição de objetivos quantitativos, em conformidade com o regime Solvência II revisto, enquanto as recomendações da ASF apenas referem o estabelecimento de objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género, de acordo com o regime legal aplicável, o qual não impõe a definição de objetivos de determinada natureza.

análise da informação de registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões junto da ASF¹⁰.

Da análise dos dados realizada pela ASF, verifica-se a necessidade de consolidação das práticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões no domínio da diversidade de género, razão pela qual se optou pela adoção da presente iniciativa regulatória sob a forma de recomendações.

O projeto de recomendações foi submetido a um processo de consulta pública, que decorreu entre os dias 3 de setembro e 1 de outubro de 2025, tendo sido recebidas três respostas, duas das quais publicadas em anexo, em virtude de dois respondentes não se terem oposto à publicação dos respetivos contributos, conforme previsto no ponto 3. do Documento de Consulta Pública n.º 9/2025.

A ASF agradece o envolvimento dos interessados no processo de consulta pública.

B — QUESTÕES SUSCITADAS E RESPECTIVA RESOLUÇÃO

De acordo com a metodologia aplicável às consultas públicas da ASF, propôs-se a utilização de uma tabela de comentários destinada a facilitar a formulação de comentários sobre as matérias vertidas no projeto sob consulta, nos termos previstos no ponto 3. do Documento de Consulta Pública.

Assim, apresenta-se em anexo a referida tabela com a resolução da ASF em relação aos comentários suscitados no âmbito da consulta pública do projeto de recomendações.

¹⁰ Cf. Relatório sobre a Diversidade e Inclusão no Setor Segurador e dos Fundos de Pensões, disponível em <https://www.asf.com.pt/documents/d/site-asf/relatorio-sobre-a-diversidade-e-inclusao-no-setor-segurador-e-no-setor-dos-fundos>.

Pessoa/Entidade: Associação Portuguesa de Seguradores (APS)

Assinalar caso se oponha à publicação dos contributos:

TABELA DE COMENTÁRIOS

Projeto de Recomendações sobre diversidade de género nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de fundos de pensões

Indicações:

Na coluna “Artigo”, indicar o artigo (incluindo o número e a alínea, caso aplicável) do projeto de Recomendações sobre diversidade de género nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de fundos de pensões;

Na coluna “Comentário”, indicar o comentário ao artigo do projeto Recomendações sobre diversidade de género nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de fundos de pensões;

Cada comentário/proposta de redação alternativa deve reportar-se a um artigo/número/alínea específicos;

Em cada comentário/proposta de redação alternativa deve ser apresentada uma justificação para o seu acolhimento, podendo ainda ser acrescentadas outras observações.

A coluna “Resolução” corresponde à resolução de cada comentário/proposta de redação alternativa ou observação e será preenchida pela ASF.

Artigo	Comentário	Resolução
Genérico	Consideramos que a discriminação com base no género é inaceitável, contudo, é um tema que deve ser abordado com cautela, uma vez que a diversidade não deverá ser considerada um fim em si mesmo. Ou seja, ao admitir a seleção de titulares de órgãos e funções com base em critérios exclusivamente de género é, em si mesma, discriminatória. Nesse sentido, os objetivos de diversidade	A presente iniciativa regulatória tem como objetivo 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, atendendo aos

	<p>de género, especialmente os quantitativos, poderão entrar em conflito com o princípio da meritocracia, que deve ser o pilar fundamental para a seleção e promoção de colaboradores. A imposição de quotas, mesmo que implícita, pode levar à seleção de candidatos com base no género e não nas suas qualificações, experiência e mérito. A definição de objetivos rígidos (ainda que sob a forma de recomendações), pode, por sua vez, burocratizar o processo de recrutamento e a gestão de talento, desviando o foco da eficiência e do desempenho. Assim, entende-se que deverá ser incentivada a criação de políticas internas que garantam processos de seleção e avaliação transparentes, neutros e baseados predominantemente em critérios de mérito e competência. Por outro lado, refira-se que o Projeto de Recomendações deverá considerar a realidade das pequenas e médias empresas, onde as orientações apresentadas são de difícil implementação. Uma das soluções para sanar este problema, passaria por uma redefinição do âmbito subjetivo das Recomendações, estabelecendo-se que as mesmas são apenas aplicáveis a grandes empresas (segundo para o efeito os critérios definidos na Recomendação 2003/361/CE, de 6 de maio, da Comissão, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas da Comissão, a contrario).</p>	<p>resultados da análise da diversidade de género realizada pela ASF à informação de registo e ao conteúdo das políticas de seleção e avaliação (cf. ponto III das recomendações).</p> <p>As recomendações complementam, assim, o enquadramento legal vigente, não fixando, direta ou indiretamente, objetivos quantitativos ou impondo uma solução <i>one-size-fits-all</i>.</p> <p>Nesta medida, o cumprimento de objetivos de diversidade de género em nada contende com a necessidade de cumprimento dos requisitos legalmente fixados para o exercício das funções reguladas.</p> <p>Ademais, 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 (cf. ponto 28 da versão final das recomendações).</p> <p>Quanto ao âmbito de aplicação das presentes Recomendações, cumpre recordar que o regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora (RJASR), aprovado pela Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, estipulam</p>
--	--	--

		<p>que <u>todas</u> as empresas de seguros devem dispor de uma política interna de seleção e avaliação, aprovada pela assembleia geral, que “<i>dove 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</i>” (cf. n.º 6 do artigo 65.º).</p>
<p>1.</p>	<p>A versão consolidada da Diretiva 2009/138/CE – Diretiva Solvência II –, no artigo 41.º, n.º 1, no terceiro parágrafo, consagra o seguinte: «<i>As empresas de seguros e de resseguros adotam uma política que promova a diversidade no órgão de direção, administração ou supervisão, incluindo a fixação de objetivos quantitativos individuais relacionados com o equilíbrio de género. A EIOPA emite orientações sobre a noção de diversidade a ter em conta na seleção dos membros do órgão de direção, administração ou supervisão.</i>». Considera-se que deverá ser feita uma articulação entre estas orientações da EIOPA e as recomendações da ASF, de modo a analisar o tema da diversidade num conceito mais abrangente de diversidade que inclua a igualdade de género. Assim, sugere-se que se aguarde pela publicação da versão final das orientações da EIOPA, para que as recomendações da ASF estejam alinhadas e a abordagem do tema seja uniforme. Tal também permitiria que a divulgação pública de informação no site já contemplasse a noção de diversidade de acordo com as orientações da EIOPA.</p>	<p>A revisão da Diretiva Solvência II, nomeadamente a introdução da disposição citada, foi devidamente considerada na elaboração da presente iniciativa regulatória.</p> <p>A alteração promovida pelos legisladores europeus converge com a solução vigente no ordenamento jurídico português desde 2016, quanto ao dever de as empresas de seguros disporem de uma política que promova a diversidade de género.</p> <p>De referir que a disposição em questão, embora com um âmbito de aplicação subjetivo mais reduzido face ao regime nacional, prevê, adicionalmente, a fixação de objetivos quantitativos individuais relacionados com o equilíbrio de género.</p> <p>Conforme já referido, as recomendações complementam o enquadramento legal vigente,</p>

		<p>não fixando, direta ou indiretamente, objetivos quantitativos ou impondo uma solução <i>one-size-fits-all</i>.</p> <p>A ASF acompanhou os trabalhos de elaboração das orientações da EIOPA, as quais foram publicadas a 14 de outubro de 2025, sendo aplicáveis a partir de 30 de janeiro de 2027 (vd. https://www.eiopa.europa.eu/publications/final-report-guidelines-notion-diversity-selection-asmb-members_en).</p> <p>O conteúdo das referidas orientações não contende com o disposto no projeto de recomendações, dado que estas têm um âmbito subjetivo mais alargado, aplicando-se, não apenas aos membros do órgão de administração e de fiscalização, mas também às demais pessoas que dirijam efetivamente a empresa de seguros ou a sociedade gestora, 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.</p> <p>Adicionalmente, as Orientações da EIOPA preveem a definição de objetivos quantitativos, em conformidade com o regime Solvência II revisto, enquanto as recomendações da ASF apenas referem o estabelecimento de objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género, de acordo com o regime legal aplicável, o</p>
--	--	---

		<p>qual não impõe a definição de objetivos de determinada natureza.</p> <p>Pelo que as recomendações da ASF manterão a sua atualidade após a data em que as Orientações da EIOPA passem a ser aplicáveis.</p>
6.	<p>O âmbito de aplicação das Recomendações deverá ser clarificado para as situações de holdings com várias entidades legais, nomeadamente na definição de objetivos, medidas e publicação de informações (se a informação é agregada por entidade legal e/ou por holding).</p>	<p>A ASF tomou devida nota do presente comentário.</p> <p>Porém, o âmbito de aplicação está expressamente previsto no ponto 6 das recomendações. Neste sentido, sem prejuízo da existência de uma política comum ao grupo, o cumprimento das recomendações é aferido, numa base individual, ao nível da empresa de seguros.</p>
27.1.	<p>A integração da diversidade deve estar alinhada com os princípios fundamentais a considerar no âmbito do Plano de Sucessão, previsto na Norma Regulamentar 4/2022, de 26 de abril, da ASF, como seja o mérito, a experiência profissional, as competências técnicas e a adequação ao perfil das funções e que, em última análise, prejudiquem a gestão sá e prudente do negócio. Neste contexto, sugere-se uma maior densificação da ligação e integração pretendida com o Plano estratégico e de sucessão.</p> <p>O Plano estratégico e de sucessão deve considerar a diversidade de género como um dos seus pilares, mas não deverá sustentá-lo em quotas de diversidade de género, sob pena de enviesar os resultados obtidos. Contudo, importa</p>	<p>Nos termos do ponto 27 da versão final das recomendações, as empresas de seguros dispõem de liberdade na respetiva implementação, onde se inclui, naturalmente, a integração da matéria da diversidade de género no respetivo plano de sucessão.</p> <p>Conforme já referido, o projeto de recomendações complementa o enquadramento legal vigente, não fixando quotas de diversidade de género.</p> <p>Na medida que, nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 12.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, o plano de sucessão deve assegurar a</p>

	<p>referir que este é um tema sobre toda a estrutura. É dado especial enfoque aos órgãos sociais, mas deveria ficar claro qual o âmbito da intervenção, nomeadamente clarificando que as medidas visam toda a estrutura e não apenas os órgãos sociais.</p> <p>Por último, não obstante os méritos do Projeto, assinalamos que, estando a sucessão dos membros do órgão de administração dependente diretamente da vontade dos acionistas (quer na aprovação de normativos de seleção e avaliação, quer na eleição de novos membros) não terá a gestão das empresas de seguros capacidade de influenciar as deliberações daqueles, pelo que hipoteticamente poderão os objetivos traçados na Recomendação resultarem gorados.</p>	<p>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 contemplar o processo interno, externo ou ambos, de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores, de acordo com o disposto na respetiva política interna de seleção e avaliação, da qual pode fazer parte integrante, recomenda-se que a matéria da diversidade de género seja um elemento a considerar aquando da sua elaboração.</p> <p>A discricionariedade que assiste aos acionistas na aprovação de normativos de seleção e avaliação e na eleição de novos membros dos órgãos sociais terá de conformar-se necessariamente com o enquadramento legal e regulamentar vigente.</p>
27.2.	<p>O Projeto de Recomendações carece de alguns esclarecimentos sobre o responsável pela monitorização dos objetivos de diversidade, considerando que apenas se refere que deve estar “no âmbito da estrutura do governo societário”: (1) obrigatoriedade de ser um membro da Administração ou se poderá ser outro membro da estrutura, (2) o carácter de independência com que devem ser assumidas as funções, (3) definição das competências e responsabilidades e (4) o grau de autonomia com que serão exercidas.</p>	<p>A emissão pela ASF destas recomendações não visa a imposição de ónus acrescidos às empresas de seguros.</p> <p>Na medida em que o órgão de administração é o responsável máximo pelo cumprimento das disposições legais, regulamentares e administrativas aplicáveis à atividade da empresa (cf. artigo 63.º do RJASR), detendo competências específicas no âmbito do sistema de governação, nos termos do artigo 12.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, as quais deverão abranger, naturalmente, e à luz do projeto de</p>

	<p>De qualquer das formas presume-se que seja uma função de apoio e de mera monitorização, sem funções de fiscalização.</p>	<p>recomendações, o domínio da diversidade de género, opta-se pela eliminação desta recomendação.</p>
27.3	<p>A introdução de objetivos concretos e mensuráveis em matéria de diversidade não pode prejudicar os requisitos chave de qualificação profissional, idoneidade, independência e disponibilidade. A diversidade deve ser entendida como um fator adicional a considerar, não introduzindo distorções negativas nos requisitos chave em vigor. Estes objetivos devem ser permeáveis com possibilidade de adaptação à estrutura e cultura do Segurador.</p> <p>Deste modo, considerando a estrutura e organização empresarial, os objetivos de diversidade deverão ser meramente indicativos ou suficientemente flexíveis, de forma a permitir a sua adaptação à realidade e à cultura do Segurador.</p> <p>Adicionalmente, sugere-se que esses objetivos de diversidade sejam amplos no seu cumprimento, garantindo a possibilidade de seleção não condicionada pelo género. Assim, sempre que, em função da avaliação dos restantes critérios ou da disponibilidade efetiva de candidatos que os satisfaçam, não seja possível alcançar o objetivo definido, deverá ser possível fundamentar essa situação, sem que tal implique incumprimento das recomendações.</p> <p>Outras observações:</p>	<p>A obrigação de estabelecimento de objetivos de diversidade de género decorre do enquadramento legal vigente e o seu cumprimento deve ser conjugado com o preenchimento dos requisitos aplicáveis aos titulares de funções reguladas.</p> <p>Embora seja concedida liberdade para a fixação destes objetivos, atendendo à realidade de cada empresa, a fixação de objetivos “meramente indicativos” contrariaria o disposto no RJASR na medida em que estabelece que as empresas devem fixar “<i>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</i>”.</p> <p>Por outro lado, atendendo aos resultados da análise realizada pela ASF, que dão nota, designadamente, da menor representatividade do género feminino nos órgãos sociais, principalmente no órgão de administração, e da falta de clareza e concretização dos objetivos de diversidade de género a atingir, recomenda-se, de modo a dar cumprimento ao referido quadro legal, que sejam estabelecidos objetivos de diversidade de género claros, concretos e mensuráveis para os titulares de funções reguladas, discriminando-se</p>

	<p>- O ponto 27.3 exige que sejam estabelecidos objetivos e o 27.5 exige que se considerem os referenciais do setor financeiro nacional e europeu. Sugerimos que na definição dos objetivos exigidos no 27.3 seja acrescentado que devem ser tidos em consideração os referenciais do 27.5;</p> <p>- A redação do Projeto de Recomendações parece partir do pressuposto de que as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões têm uma maioria de pessoas do género masculino titulares de órgãos e funções regulados. Contudo, há operadores que já têm uma maioria de pessoas do género feminino nos cargos em causa, pelo que se afigura inexequível a definição de objetivos que já cumpre. As empresas nestas circunstâncias deveriam estar eximidas da aplicabilidade destas Recomendações.</p>	<p>os casos em que existam objetivos distintos entre categorias de titulares de funções reguladas ou no âmbito da mesma categoria.</p> <p>A impossibilidade de atingir os objetivos definidos não determina, por si só, o incumprimento do projeto de recomendações, contanto que haja evidência da sua implementação e aplicação. No caso de uma determinada entidade se encontrar numa situação de cumprimento do presente projeto de recomendações bastará informar a ASF, nos termos do atual ponto 29.</p> <p>Por último, entende-se que a redação da atual recomendação 28.4 já clarifica que os referenciais do setor financeiro nacional e europeu devem ser considerados na definição dos objetivos de diversidade de género.</p>
27.4	<p>Existem situações onde a complexidade das funções pode conduzir a uma oferta de talento mais reduzida, limitando as opções para cumprir os objetivos. Assim, sugere-se que se estabeleça que nesta distinção podem estar situações em que não se preveja a obrigação de ter uma percentagem mínima de representação de um género, quando atendendo aos candidatos existentes, se antecipe ou verifique que será desproporcional face aos outros critérios que devam ser atendidos (v.g. mérito, experiência, qualificação).</p>	<p>Conforme já referido, o projeto de recomendações complementa o enquadramento legal vigente, não fixando, direta ou indiretamente, objetivos quantitativos ou impondo uma solução <i>one-size-fits all</i>.</p> <p>Nesta medida, o cumprimento de objetivos de diversidade de género em nada contende com a necessidade de cumprimento dos requisitos legalmente fixados para o exercício das funções reguladas.</p>

		<p>As empresas de seguros dispõem de liberdade na implementação das recomendações, tendo em conta o princípio da proporcionalidade (cf. atual ponto 27).</p> <p>Não obstante, recorda-se que esta iniciativa regulatória tem como objetivo transmitir um conjunto de boas práticas, de modo a promover a diversidade de género nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de fundos de pensões, aumentando o número de pessoas do género sub-representado, atendendo aos resultados da análise da diversidade de género realizada pela ASF à informação de registo e ao conteúdo das políticas de seleção e avaliação (cf. ponto III do projeto de recomendações).</p> <p>Veja-se o <i>Relatório sobre a Diversidade e Inclusão no Setor Segurador e dos Fundos de Pensões</i>, disponível em www.asf.com.pt, no que respeita aos benefícios da incorporação da matéria da diversidade de género nas empresas.</p>
27.5	<p>Devem privilegiar-se os referenciais nacionais, por serem mais adequados à realidade dos Seguradores abrangidos pelas Recomendações. Neste sentido, sugere-se que se refira “a nível nacional ou europeu” para que em cada situação se utilizem os referenciais que possam fazer mais sentido.</p>	<p>Acolhido.</p> <p>No que respeita aos referenciais de existentes em matéria de diversidade de género, caberá a cada entidade tomar em consideração os referenciais mais adequados à sua situação concreta, e atendendo ao princípio da proporcionalidade, razão pela qual se acolheu a presente sugestão.</p>

27.6	<p>A redação sugere a revisão regular dos objetivos de diversidade de género, mas não especifica a periodicidade dessa revisão. Tal suscita dúvidas na sua aplicação prática e pode originar diversas abordagens, comprometendo a comparação e a coerência das práticas no mercado segurador. Assim, sugere-se que se preveja a revisão dos objetivos quantitativos e qualitativos em função dos resultados de monitorização e apenas sejam alterados quando se justifique e não como uma obrigação autónoma e meramente formal.</p>	<p>Neste âmbito, importa recordar que a alínea <i>b</i>) do n.º 2 do artigo 12.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, estabelece a revisão, no mínimo anual, das políticas que integram o sistema de governação, em conformidade com o disposto no artigo 10.º do mesmo diploma, onde se inclui a política interna de seleção e avaliação. Ainda assim, procurou-se conferir liberdade às empresas de seguros e às sociedades gestoras de fundos de pensões na implementação das presentes recomendações, tendo em conta o princípio da proporcionalidade, não se estabelecendo, nessa medida, uma periodicidade específica para a revisão dos objetivos de diversidade de género fixados.</p> <p>Naturalmente, caso da revisão efetuada não resulte a necessidade de alteração dos objetivos fixados, a política não terá de ser alterada. No entanto, é importante que esta monitorização tenha lugar.</p> <p>Nota-se, a este propósito, que as orientações da EIOPA neste âmbito (aplicáveis a partir de 30 de janeiro de 2027) determinam a revisão anual do cumprimento dos objetivos fixados na política de diversidade (cf. n.º 19).</p>
27.7	<p>O “Documento de Consulta Pública”, já direciona as empresas de seguros para referenciais existentes em matéria</p>	<p>O atual ponto 28.7 das recomendações, já identifica algumas áreas em que se entende</p>

	<p>de diversidade de género no setor financeiro a nível nacional e europeu. Nesse sentido, sugere-se que as Recomendações prevejam exemplos de medidas concretas que podem ser adaptadas no sentido de dar uma melhor orientação quanto ao que é efetivamente pretendido.</p>	<p>adequada a consideração da diversidade de género (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). Para maior detalhe sobre a consagração de medidas para atingir objetivos de diversidade de género, vd. <i>Relatório sobre a Diversidade e Inclusão no Setor Segurador e dos Fundos de Pensões</i>, disponível em wwwASF.com.pt.</p> <p>No entanto, o projeto de recomendações confere liberdade às empresas de seguros na implementação das presentes recomendações.</p>
27.8	<p>No âmbito da atividade de empresas privadas não existem necessariamente júris de concurso a exemplo do que acontece em entidades públicas. Os responsáveis pela avaliação serão normalmente as hierarquias diretas, pelo que se sugere a eliminação da expressão “e dos responsáveis pela sua avaliação”. Para além disso, importa esclarecer como se pode formalizar a consagração das medidas em causa, designadamente se a mesma se consubstancia na sua referência na política de seleção e avaliação.</p>	<p>No que respeita à atual recomendação 28.7, caberá a cada entidade considerar a diversidade de género nos processos de recrutamento da forma mais adequada à sua situação concreta, e atendendo ao princípio da proporcionalidade.</p> <p>Embora o n.º 6 do artigo 65.º do RJASR determine que a política interna de seleção e avaliação deve incluir, entre outras, a matéria da diversidade de género, nada obsta que as medidas para atingir objetivos de diversidade de género constem também de outro documento que a empresa entenda como mais adequado, tendo em consideração a sua situação concreta, contanto</p>

		que seja dado cumprimento, em termos de conteúdo, às presentes recomendações.
27.9	Ver comentário inserido na recomendação 27.6.	Vd. resposta ao comentário relativo à recomendação 27.6 (atual recomendação 28.5).
27.10	<p>Como questão prévia e que reputamos muito relevante, deve ser ponderada a obrigação de publicação da informação no site, uma vez que essa informação já consta disponível, de forma acessível e estruturada, na documentação que as empresas de seguros estão obrigadas a apresentar, em conformidade com a Diretiva de Reporte Corporativo de Sustentabilidade (<i>Corporate Sustainability Disclosure Directive</i> – CSRD), bem como no relatório de sustentabilidade (todavia, caso a decisão seja manter esta recomendação, de modo a garantir a adequada visibilidade e enquadramento da mesma, propomos que a informação seja integrada no separador "Informações Relevantes para o Cliente", em conformidade com o disposto na alínea m) do artigo 32.º da Norma Regulamentar da ASF n.º 7/2022-R).</p> <p>A obrigação de publicação no site deverá considerar não só os objetivos de diversidade, mas também a sua evolução. Sugere-se que sejam disponibilizadas métricas efetivas objetivas sobre os dados a publicar, especificando níveis de detalhe e de agregação da informação, assegurando o equilíbrio entre dados quantitativos e qualitativos. Considerando a estrutura de reporte, sugere-se a integração dos pontos 27.10 e 27.11.</p>	<p>Nota-se que a informação a publicar ao abrigo da <i>Corporate Sustainability Disclosure Directive</i> tem um âmbito de aplicação subjetivo restrito (<i>grandes empresas que sejam entidades de interesse público, que à data de encerramento do seu balanço excedam um número médio de 500 trabalhadores durante o exercício anual.</i>”), nos termos do n.º 1 do artigo 66.º-B do CSC, em conjugação com a alínea b) do artigo 3.º do Regime Jurídico de Supervisão de Auditoria, aprovado pela Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro, na sua redação atual). Por outro lado, a informação divulgada ao abrigo desta diretiva tem por base a totalidade dos trabalhadores das empresas, não se cingindo aos titulares de funções reguladas.</p> <p>No entanto, o projeto de recomendações não visa a imposição de ónus acrescidos às empresas.</p> <p>Neste sentido, entende-se que a publicação da respetiva política em matéria de diversidade de género permite dar cumprimento à atual recomendação 28.9, na medida em que contenha a informação nela prevista.</p>

		<p>A disponibilização de métricas efetivas objetivas sobre os dados a publicar, especificando níveis de detalhe e de agregação da informação, afigurar-se-ia desproporcionada face à natureza e ao objetivo desta iniciativa regulatória.</p>
27.11	<p>Como questão prévia, importa referir que a obrigatoriedade de publicar um “relatório com informações bastantes para uma compreensão da evolução da aplicação dos objetivos de diversidade de género” e a “autorização para divulgação” no site da ASF (pontos 28, 29 e 30) poderá levar as empresas de seguros a procurarem alcançar resultados quantitativos, em detrimento da promoção de uma cultura de diversidade. Poderá ser equacionada a divulgação de “melhores práticas”, em vez de um relatório de conformidade.</p> <p>Para além disso, considera-se que a obrigação de publicação no site deverá considerar não só os objetivos de diversidade, mas também a sua evolução e de modo a evitar a duplicação de reporte de informação, sugere-se que nos casos em que haja relatório de sustentabilidade ou outro relatório de publicação obrigatória no site, possa aí ser integrado, evitando a publicação de um relatório autónomo.</p> <p>Por último, quanto ao conteúdo, para que exista uma abordagem única a adotar pelo setor, deverá ser disponibilizado um template com conteúdos mínimos para a sua elaboração, com indicação do nível detalhe de informação esperada. Embora a publicação possa promover critérios como os da transparência, a publicação de relatórios desacompanhada de template e de elementos</p>	<p>Acolhido parcialmente.</p> <p>Considerando o teor das “<i>EIOPA Guidelines on the notion of diversity for the selection of members of the administrative, management or supervisory body</i>” – em particular a orientação n.º 6, que determina que as empresas de seguros passam a ter de documentar anualmente o cumprimento dos objetivos previstos na respetiva política de diversidade –, opta-se por diferir, para a data da incorporação destas orientações no ordenamento jurídico português, a ponderação quanto ao caráter público desta informação, evitando-se, assim, o estabelecimento de ónus adicionais para as empresas neste momento.</p> <p>Sem prejuízo do referido, as empresas de seguros podem, naturalmente, publicar boas práticas em matéria de diversidade de género, caso entendam adequado.</p> <p>Nota-se, ainda, que a publicação do relatório anteriormente previsto na Recomendação 27.11. prosseguia objetivos diferentes, nomeadamente de acompanhamento dos esforços de progressão</p>

	<p>mínimos de orientação quanto ao seu preenchimento, pode conduzir a avaliações públicas equivocadas, com prejuízo para os Seguradores.</p>	<p>das entidades supervisionadas na promoção da diversidade de género.</p> <p>Por sua vez, o procedimento a que se refere o ponto V do projeto de recomendações corresponde ao mecanismo de “<i>comply or explain</i>”, para efeitos da monitorização pela ASF do cumprimento global do projeto de recomendações pelos respetivos destinatários.</p> <p>A utilização de mecanismos de “<i>comply or explain</i>” permite mitigar o carácter não vinculativo das recomendações, assegurando o seu cumprimento de forma coerente e eficaz, o que se afigura especialmente relevante quando aquelas assumem uma natureza complementar e/ou clarificadora do quadro legal e regulamentar aplicável à generalidade das entidades supervisionadas.</p>
28	<p>O prazo de 2 (dois) meses poderá revelar-se insuficiente para uma avaliação do tema, para definição de ações concretas e para concretização dos procedimentos internos necessários para o seu cumprimento. Nesse sentido, sugere-se que o prazo seja alargado para 6 (seis) meses permitindo uma abordagem mais estruturada e rigorosa.</p>	<p>Nota-se, porém, que, no referido prazo de dois meses, as empresas de seguros apenas deverão informar a ASF se se dão ou tencionam dar cumprimento às recomendações, não estando pressuposto o cumprimento integral das recomendações naquele prazo.</p> <p>Não obstante, considerando que não prejudica o objetivo desta iniciativa regulatória e que pode contribuir para uma ponderação mais estruturada pelas entidades, entende a ASF alargar o prazo para quatro meses.</p>

31

A divulgação da lista no site da ASF deverá considerar vários níveis de cumprimento das recomendações, como manifestação do esforço dos Seguradores – por exemplo, indicando se o (in)cumprimento é total ou parcial. Esta diferenciação permitirá, a nosso ver, uma representação mais justa e transparente do esforço dos Seguradores, evitando – por exemplo – que os Seguradores que implementem a maioria das recomendações fiquem excluídos, ou não devidamente reconhecidos na referida lista.

Acolhido parcialmente.

O atual ponto 31 do projeto de recomendações passa a ter a seguinte redação: “*As empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões que informam a ASF nos termos do ponto 29 que dão ou tencionam dar cumprimento às presentes recomendações, devem informar se autorizam a divulgação da sua decisão.*”.

Neste sentido, a ASF irá divulgar, no respetivo sítio na Internet, uma lista das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões que já dão cumprimento às recomendações e uma lista daquelas entidades que, mesmo que ainda que não cumpram as recomendações na sua totalidade, tencionam fazê-lo. Considera-se que, desta forma, será possível obter uma adequada representação do cumprimento das recomendações pelas entidades supervisionadas.

Pessoa/Entidade: Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensões e Patrimónios (APFIPP)

Assinalar caso se oponha à publicação dos contributos:

TABELA DE COMENTÁRIOS

Projeto de Recomendações sobre diversidade de género nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de fundos de pensões

Indicações:

Na coluna “Artigo”, indicar o artigo (incluindo o número e a alínea, caso aplicável) do projeto de Recomendações sobre diversidade de género nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de fundos de pensões;

Na coluna “Comentário”, indicar o comentário ao artigo do projeto Recomendações sobre diversidade de género nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de fundos de pensões;

Cada comentário/proposta de redação alternativa deve reportar-se a um artigo/número/alínea específicos;

Em cada comentário/proposta de redação alternativa deve ser apresentada uma justificação para o seu acolhimento, podendo ainda ser acrescentadas outras observações.

A coluna “Resolução” corresponde à resolução de cada comentário/proposta de redação alternativa ou observação e será preenchida pela ASF.

Artigo	Comentário	Resolução
Comentário Genérico	<p>A APFIPP reconhece a importância da promoção da diversidade de género no sector financeiro, defendendo que esta deve ser orientada por princípios de equidade e mérito, não constituindo um fim em si mesma, como parece, salvo melhor opinião, resultar do Projecto de Recomendações em apreciação.</p>	<p>A diversidade de género não constitui um fim em si mesma, contribuindo, 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.</p>

	<p>Crê-se essencial assegurar que não existe qualquer forma de discriminação baseada no género, entendendo-se, contudo, que a selecção de titulares de órgãos e funções com base exclusiva em critérios de género poderá, por si só, configurar uma forma de discriminação inversa, contrariando o princípio da igualdade de oportunidades.</p> <p>De facto, a existência de objectivos de diversidade de género, especialmente os quantitativos, podem entrar em conflito com o princípio da meritocracia, que deve ser o pilar fundamental para a selecção e promoção de colaboradores. A imposição de quotas, mesmo que implícita, pode conduzir à selecção de candidatos com base no género e não na sua qualificação, experiência e mérito.</p> <p>Adicionalmente, a definição de objectivos rígidos, ainda que sob a forma de recomendações, pode burocratizar excessivamente o processo de recrutamento e a gestão de talento, desviando o foco da eficiência e do desempenho. Importa ainda salientar que, embora as recomendações possam basear-se em princípios gerais previstos no enquadramento legal nacional ou em orientações europeias, adoptando o formato de “recomendação” e não de Norma Regulamentar, existem aspectos que não decorrem de qualquer Directiva ou Regulamento europeu aplicável ao sector dos Fundos de Pensões. Por esse motivo, deve ser evitada a aplicação de medidas que extravasem o quadro legal e regulamentar europeu, assegurando que as práticas</p>	<p>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 (vd. <i>Relatório sobre a Diversidade e Inclusão no Setor Segurador e dos Fundos de Pensões</i>, disponível em www.asf.com.pt).</p> <p>A presente iniciativa regulatória tem como objetivo 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, atendendo aos resultados da análise da diversidade de género realizada pela ASF à informação de registo e ao conteúdo das políticas de seleção e avaliação (cf. ponto III do projeto de recomendações).</p> <p>O projeto de recomendações complementa, assim, o enquadramento legal vigente, não fixando, direta ou indiretamente, objetivos quantitativos ou impondo uma solução <i>one-size-fits all</i>.</p> <p>Nesta medida, o cumprimento de objetivos de diversidade de género em nada contende com a necessidade de cumprimento dos requisitos</p>
--	---	--

	<p>recomendadas não imponham obrigações acrescidas aos operadores nacionais.</p> <p>Assim, defende-se que as Recomendações em análise devem ser reformuladas para enfatizar a igualdade de oportunidades, devendo a ASF encorajar políticas internas que garantam processos de selecção e avaliação transparentes, neutros e baseados exclusivamente em critérios de mérito e competência. A inclusão de objectivos deve ser qualitativa (ex.: “promover o acesso de candidatas qualificadas a funções de topo”) e não quantitativa, preservando a centralidade do mérito e evitando qualquer associação a sistemas de quotas.</p> <p>Enquanto comentário genérico, importa, ainda, salientar que o Projecto de Recomendações aparenta estar especialmente direcionado para a realidade das grandes empresas. No contexto das pequenas e médias empresas, que representam a esmagadora maioria do tecido empresarial português, bem como das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões, a definição e implementação de objectivos específicos de diversidade de género revela-se, na prática, de difícil concretização, podendo criar constrangimentos desproporcionados face à sua dimensão e recursos.</p> <p>Face ao exposto, sugere-se que seja ponderada uma redefinição do âmbito subjectivo das Recomendações, limitando a sua aplicação às grandes empresas, em consonância com os critérios estabelecidos pela Recomendação 2003/361/CE da Comissão Europeia. Em alternativa, deveria ser estabelecido, pelo menos, um limiar</p>	<p>legalmente fixados para o exercício das funções reguladas.</p> <p>Ademais, confere-se liberdade às empresas de seguros e às sociedades gestoras de fundos de pensões na implementação de todas as 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 (cf. atual ponto 27 do projeto de recomendações).</p> <p>No que respeita à oportunidade de igualdades, o atual ponto 28.7 do projeto de recomendações dispõe precisamente que a diversidade de género deve ser considerada sem detrimento do princípio da igualdade, importando assegurar a <i>“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”</i>.</p> <p>Quanto ao âmbito de aplicação, cumpre recordar que o n.º 6 do artigo 110.º do regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões (RJFP), aprovado pela Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, estipula que <u>todas</u> as</p>
--	--	---

	<p>mínimo de colaboradores a partir do qual cada Entidade Supervisionada ficaria sujeita a estas Recomendações.</p>	<p>sociedades gestoras de fundos de pensões devem dispor de uma política interna de seleção e avaliação, aprovada pela assembleia geral, que “<i>dove 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</i>” (cf. n.º 6 do artigo 110.º).</p>
<p>Integração da diversidade de género no sistema de governação</p> <p>Recomendação 27.2.</p>	<p>A APFIPP e as suas Associadas entendem que não se justifica a existência de um responsável específico pela “<i>monitorização e reporte do cumprimento dos objectivos de diversidade de género e pela implementação de medidas necessárias para o efeito</i>”, conforme estipulado na Recomendação 27.2..</p> <p>Na verdade, considera-se que a definição de objectivos e a respectiva divulgação pública, conforme previsto no Projecto de Recomendações, asseguram, por si só, a transparência e o escrutínio necessários, tornando redundante a existência de um responsável dedicado à monitorização.</p> <p>Acresce que a designação de um responsável específico para esta matéria representa uma burocracia adicional, podendo desviar recursos (humanos e financeiros) que seriam mais eficazmente aplicados na actividade principal da empresa. Acredita-se que o objectivo da diversidade poderá ser atingido de forma mais orgânica e menos onerosa, sem</p>	<p>Acolhido.</p> <p>O projeto de recomendações não visa a imposição de ónus acrescidos às sociedades gestoras de fundos de pensões.</p> <p>Na medida em que o órgão de administração é o responsável máximo pelo cumprimento das disposições legais, regulamentares e administrativas aplicáveis à atividade da entidade gestora (cf. artigo 109.º do RJFP), detendo competências específicas no âmbito do sistema de governação, nos termos do artigo 12.º da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, as quais deverão abranger, naturalmente, e à luz do projeto de recomendações o domínio da diversidade de género, opta-se pela eliminação desta recomendação.</p>

	<p>necessidade de criar novas estruturas ou funções dedicadas exclusivamente a este fim.</p> <p>Adicionalmente, entende-se relevante clarificar qual o âmbito concreto das funções que se pretendem atribuir a este responsável. Caso se trate, essencialmente, da elaboração de relatórios para justificar eventuais incumprimentos dos objectivos de diversidade de género (os quais, em muitos casos, poderão resultar da inexistência de pessoas e/ou candidaturas do género sub-representado com o perfil adequado para o órgão ou função em causa), tal obrigação revela-se, salvo melhor opinião, desnecessária e de utilidade limitada.</p> <p>Em alternativa à nomeação de um responsável específico, defende-se que a ASF deve promover a integração das tarefas de monitorização e de reporte da diversidade de género, nas funções já existentes dentro das organizações, tais como os Departamentos de Recursos Humanos ou de Governação, evitando assim a necessidade de criar cargos adicionais e aproveitando as estruturas e as competências já implementadas.</p> <p>No entanto, caso a ASF considere, ainda assim, avançar com a criação desta figura, a APFIPP solicita esclarecimentos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Se a designação do responsável pela monitorização da diversidade de género pode recair sobre um órgão colegial que exerça outras funções, como, por exemplo, a “Comissão de Nomeações e Remunerações”?	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se, num contexto de Grupo Financeiro, o responsável em causa poderá ser uma pessoa ou órgão pertencente ao Grupo ou à Casa-mãe, não sendo obrigatório que pertença aos quadros da própria Entidade Gestora? 	
Definição de objetivos de diversidade de género Recomendações 27.3. a 27.6.	<p>No que concerne às Recomendações 27.3. a 27.6., que versam sobre a “<i>Definição de objetivos de diversidade de género</i>”, a APFIPP considera aceitável a existência de objectivos (meramente) indicativos em órgãos colegiais que apresentem uma efectiva pluralidade de participantes, recomendando-se, contudo, a definição clara do conceito de pluralidade neste contexto (por exemplo, mais de três pessoas).</p> <p>Todavia, entende-se que tais objectivos devem ser suficientemente latos quanto ao seu cumprimento, de modo a salvaguardar a possibilidade de selecção não condicionada pelo género, evitando constrangimentos desnecessários ao regular funcionamento dos órgãos.</p> <p>Adicionalmente, subsistem dúvidas quanto ao tipo de objectivos a estabelecer para as funções-chave e para as demais funções sujeitas a registo, uma vez que cada uma destas funções é, por natureza, desempenhada por uma única pessoa, o que limita a aplicabilidade de metas de diversidade nestes casos.</p> <p>Cumpre, ainda, salientar que a redacção do Projecto de Recomendações em análise parte do pressuposto que todas as Entidades Gestoras de Fundos de Pensões e Seguradoras apresentam uma maioria de pessoas do género masculino nos</p>	<p>Embora seja concedida liberdade para a fixação dos objetivos de diversidade de género, atendendo à realidade de cada entidade supervisionada, a fixação de objetivos “<i>meramente indicativos</i>” contraria o disposto no RJFP, na medida em que este estabelece que as sociedades gestoras de fundos de pensões devem fixar “<i>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</i>”.</p> <p>Por outro lado, atendendo aos resultados da análise realizada pela ASF, que dão nota, designadamente, da menor representatividade do género feminino nos órgãos sociais, principalmente no órgão de administração, e da falta de clareza e concretização dos objetivos de diversidade de género a atingir, recomenda-se, de modo a dar cumprimento ao referido quadro legal, que sejam estabelecidos objetivos de diversidade de género claros, concretos e mensuráveis para os titulares de funções reguladas, discriminando-se os casos em que existam objetivos distintos entre categorias de</p>

	<p>órgãos e funções regulados. Contudo, para uma Entidade que possua, actualmente, uma maioria de pessoas do género feminino nos cargos em causa, revela-se, salvo melhor opinião, inexequível a definição de objectivos que já se encontram cumpridos. Nestas situações, entende-se que a Entidade em questão deveria ser dispensada da obrigatoriedade de cumprir as Recomendações em análise, devendo tal isenção estar expressamente prevista na versão final do documento em apreciação.</p> <p>Em complemento dos comentários aduzidos supra e no que respeita à Recomendação 27.5. em particular, a qual estipula que as Entidades Supervisionadas devem considerar "referenciais existentes em matéria de diversidade de género no sector financeiro a nível nacional e europeu", importa sublinhar que a mesma poderá conduzir a uma abordagem excessivamente padronizada e uniformizada. Esta uniformização pode descurar as especificidades de cada Entidade, como a sua dimensão, estrutura organizacional, cultura própria e a real capacidade de implementação de modelos mais complexos, sendo fundamental que se assegure o devido respeito pela diversidade de contextos, permitindo às Entidades adaptar os referenciais às suas particularidades e aos recursos efectivamente disponíveis.</p> <p>Nessa medida, as recomendações da ASF deveriam, também neste ponto, respeitar o princípio da proporcionalidade, conferindo às Entidades Supervisionadas a liberdade de</p>	<p>titulares de funções reguladas ou no âmbito da mesma categoria.</p> <p>No que respeita às funções reguladas exercidas por uma única pessoa, pode ser ponderado, designadamente, o estabelecimento de objetivos por categoria de funções.</p> <p>O presente projeto de recomendações foi elaborado com base nos resultados da análise da diversidade de género realizada pela ASF à informação de registo e ao conteúdo das políticas de seleção e avaliação.</p> <p>No caso de uma determinada entidade se encontrar numa situação de cumprimento do presente projeto de recomendações bastará informar a ASF, nos termos do atual ponto 29.</p> <p>No que respeita aos referenciais de existentes em matéria de diversidade de género, caberá a cada entidade tomar em consideração os referenciais mais adequados à sua situação concreta, e atendendo ao princípio da proporcionalidade, não tendo sido, por isso, indicado um referencial aplicável a todas as situações.</p> <p>Nota-se, a este propósito, que o princípio da proporcionalidade subjaz à implementação de todas as recomendações, conforme resulta do atual ponto 27 das recomendações.</p>
--	---	---

	<p>adaptar as suas políticas à sua situação específica. É fundamental que a ASF reconheça e enfatize de forma mais robusta este princípio, ao longo das Recomendações, assegurando que as mesmas sejam directivas, mas não prescritivas. Entende-se que o documento em elaboração deve privilegiar uma perspectiva de "inspiração" ou "apoio" às Entidades na criação das suas próprias políticas, em vez de as obrigar a <i>"considerar referenciais"</i> de forma potencialmente vinculativa.</p>	
<p>Consagração de medidas para atingir objetivos de diversidade de género</p> <p>Recomendação 27.8.</p>	<p>No âmbito da Recomendação 27.8., que determina a consideração da diversidade de género e a garantia da igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, incluindo a selecção dos candidatos, dos responsáveis pela sua avaliação, bem como nos processos de mobilidade interna, promoção e formação de colaboradores, entende-se que importa clarificar de que forma poderá ser formalizada a consagração das medidas em causa.</p> <p>Em particular, seria relevante esclarecer se a referência expressa a estes princípios na Política Interna de Selecção e Avaliação é suficiente para dar cumprimento à Recomendação, ou se se exige a adopção de procedimentos ou instrumentos adicionais.</p>	<p>A ASF tomou devida nota do presente comentário.</p> <p>O projeto de recomendações confere liberdade às empresas de seguros e às sociedades gestoras de fundos de pensões na respetiva implementação.</p> <p>Embora o n.º 6 do artigo 110.º do RJFP determine que a política interna de seleção e avaliação deve incluir, entre outras, a matéria da diversidade de género, nada obsta que as medidas para atingir objetivos de diversidade de género constem também de outro documento que a empresa entenda como mais adequado, tendo em consideração a sua situação concreta, contanto que seja dado cumprimento, em termos de conteúdo, às presentes recomendações.</p>

		<p>O projeto de recomendações não visa a adoção de instrumentos adicionais, procurando fazer uso dos instrumentos de governação que as sociedades gestoras de fundos de pensões já devem dispor, nos termos do enquadramento legal e regulamentar vigente, para promover a integração da diversidade de género no respetivo sistema de governação.</p>
<p>Publicação de informação sobre diversidade de género</p> <p>Recomendações 27.10. e 27.11.</p>	<p>As Recomendações 27.10. e 27.11. do Projecto da ASF em análise, prevêem, respectivamente, que as entidades publiquem no seu <i>website</i> informação sobre diversidade de género, incluindo os objectivos definidos para os titulares de funções reguladas e as medidas para os atingir, bem como a publicação anual de um relatório que permita compreender a evolução da aplicação desses objectivos, as medidas adoptadas e o horizonte temporal estabelecido caso ainda não tenham sido atingidos.</p> <p>Neste contexto, importa salientar que a obrigatoriedade de publicação anual de informação detalhada sobre objectivos, medidas, evolução e horizonte temporal representa uma sobrecarga administrativa significativa para as Entidades Supervisionadas. Esta exigência burocrática, pode desviar recursos (humanos e financeiros) que seriam mais eficazmente aplicados na actividade principal das empresas, sem prejuízo do compromisso com a promoção da diversidade. Em linha com o referido supra, crê-se que o objectivo da diversidade pode ser alcançado de forma mais</p>	<p>Acolhido parcialmente.</p> <p>O projeto de recomendações não visa a imposição de ónus acrescidos para as sociedades gestoras de fundos de pensões.</p> <p>Neste sentido, entende-se que a publicação da respetiva política em matéria de diversidade de género permite dar cumprimento à atual recomendação 28.9, na medida em que contenha a informação nela prevista.</p> <p>Adicionalmente, embora as “<i>EIOPA Guidelines on the notion of diversity for the selection of members of the administrative, management or supervisory body</i>” não sejam aplicáveis às sociedades gestoras de fundos de pensões, importa, por razões de paridade, prever, neste âmbito, solução adotada para as empresas de seguros.</p> <p>Com efeito, considerando o teor das referidas orientações – em particular a orientação n.º 6, que determina que as empresas de seguros</p>

	<p>orgânica e menos onerosa, privilegiando a adopção de práticas internas e a integração do tema nos relatórios de governação já exigidos por lei ou normativo da ASF.</p> <p>Defende-se, assim, que o reporte público seja simplificado e conciso, limitando-se à divulgação da política geral da empresa em matéria de diversidade e ao relatório de governação, sendo a publicação de informação adicional sobre a evolução dos objectivos de diversidade de género facultativa e feita por iniciativa da Entidade Supervisionada, como demonstração voluntária do seu compromisso, e não como uma obrigação formal.</p> <p>Sem prejuízo do referido supra, no que diz respeito à Recomendação 27.11., importa, adicionalmente, clarificar alguns aspectos relevantes para a sua implementação, conforme evidenciado de seguida.</p> <p>Com efeito, a redacção da mencionada Recomendação pode ser, salvo melhore entendimento, interpretada no sentido de se esperar das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões a definição de prazos máximos para a substituição dos titulares dos órgãos e funções reguladas abrangidas. Contudo, entende-se que tal exigência poderá não ser compatível com as práticas correntes de gestão de recursos humanos, uma vez que a fixação de datas específicas para substituição poderá conflitar com a necessidade de assegurar a continuidade, estabilidade e flexibilidade na gestão dos quadros dirigentes.</p>	<p>passam a ter de documentar anualmente o cumprimento dos objetivos previstos na respetiva política de diversidade –, opta-se por diferir, para a data da incorporação destas orientações no ordenamento jurídico português, a ponderação quanto ao caráter público desta informação, evitando-se, assim, o estabelecimento de ónus adicionais para as entidades supervisionadas neste momento.</p> <p>Sem prejuízo do referido, quer as empresas de seguros, quer as sociedades gestoras de fundos de pensões podem, naturalmente, publicar boas práticas em matéria de diversidade de género, caso entendam adequado.</p> <p>No que diz respeito ao horizonte temporal para atingir os objetivos de diversidade de género, o projeto de recomendações não visa impor prazos máximos para a substituição dos titulares dos órgãos e funções reguladas abrangidos, procurando que seja fixado, atendendo à situação concreta de cada entidade supervisionada, uma meta para o seu cumprimento, sob pena de se tornarem ineficazes.</p> <p>Atendendo às diferentes categorias de titulares de funções reguladas abrangidas pelo projeto de recomendações, nada obsta a que sejam estabelecidos horizontes temporais diferentes</p>
--	--	--

	<p>Adicionalmente, importa salientar que os mandatos atribuídos aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, em regra, têm uma duração superior a um ano. Por conseguinte, a obrigatoriedade de publicação anual de um relatório público poderá revelar-se desajustada, dado que a periodicidade dos mandatos não acompanha a frequência exigida pela Recomendação para o referido relatório.</p> <p>Sugere-se, assim, que a ASF reavalie a obrigatoriedade do reporte anual detalhado, privilegiando uma abordagem mais flexível e proporcional, que permita às Entidades Supervisionadas adaptar a divulgação de informação à sua realidade organizacional e à evolução efectiva dos seus quadros dirigentes, promovendo a diversidade de género de forma eficaz, equilibrada e ajustada à sua situação concreta.</p>	<p>consoante a categoria, tendo em consideração as especificidades de cada uma delas.</p> <p>Nota-se que, nos termos legais e regulamentares, as sociedades gestoras de fundos de pensões dispõem de liberdade para definir a sua estrutura organizacional.</p>
<p>Publicação de informação sobre diversidade de género</p> <p>Recomendações 28. a 31.</p>	<p>Para além da obrigação prevista na Recomendação 27.11., relativa à publicação anual, no <i>website</i> das Entidades Gestoras, de um relatório que permita compreender a evolução na prossecução dos objectivos de diversidade de género, as medidas adoptadas e o horizonte temporal definido para a sua concretização, as Recomendações 28. a 31. estabelecem, adicionalmente, a publicação no site da ASF de determinadas informações complementares.</p> <p>Em concreto, as citadas Recomendações determinam que, no prazo de dois meses após a emissão da versão final do documento em consulta, as Entidades Supervisionadas comuniquem à ASF o cumprimento, ou a intenção de</p>	<p>A publicação do relatório anteriormente previsto na Recomendação 27.11. prosseguia objetivos diferentes, nomeadamente de acompanhamento dos esforços de progressão das entidades supervisionadas na promoção da diversidade de género.</p> <p>Por sua vez, o procedimento a que se refere o ponto V do projeto de recomendações corresponde ao mecanismo de “<i>comply or explain</i>”, para efeitos da monitorização pela ASF do cumprimento global do projeto de recomendações pelos respetivos destinatários.</p>

	<p>cumprimento, das recomendações. Caso não cumpram ou não pretendam cumprir, devem fundamentar a sua decisão junto da ASF. As entidades que confirmem o cumprimento integral deverão ainda indicar se autorizam a divulgação dessa informação, passando, em caso afirmativo, a integrar uma lista publicada pela ASF no seu <i>website</i>.</p> <p>Considera-se que a publicação do relatório anual, acrescida da referida lista da ASF, poderá expor as Entidades a críticas desproporcionadas ou a um escrutínio público excessivo, mesmo quando exista progresso efectivo e sustentado. Esta exposição poderá gerar pressão indevida, incentivando a priorização de metas quantitativas em detrimento do desenvolvimento de uma cultura genuína de diversidade e inclusão.</p> <p>Neste contexto, entende-se que o reporte detalhado e a divulgação de dados sensíveis sobre diversidade de género devem ser facultativos, cabendo a cada Entidade a escolha dos meios e canais de divulgação, sem imposição de uma publicação no portal do Supervisor, nos termos previstos.</p> <p>Considera-se mais adequado que a ASF promova a partilha voluntária de boas práticas e exemplos de sucesso, em alternativa à obrigatoriedade de publicação de relatórios de conformidade ou de divulgação, no <i>website</i> do Supervisor, de listagens com indicação das Entidades que decidiram cumprir determinadas recomendações. Caso a ASF venha a publicar informação a este nível, recomenda-se que esta seja apresentada de forma genérica e devidamente</p>	<p>A utilização de mecanismos de “<i>comply or explain</i>” permite mitigar o carácter não vinculativo das recomendações, assegurando o seu cumprimento de forma coerente e eficaz, o que se afigura especialmente relevante quando aquelas assumem uma natureza complementar e/ou clarificadora do quadro legal e regulamentar aplicável à generalidade das entidades supervisionadas.</p>
--	--	---

	<p>contextualizada, privilegiando a comunicação do compromisso institucional e das políticas implementadas, evitando a divulgação de dados isolados susceptíveis de interpretações equívocas.</p> <p>Reforça-se, assim, a importância de a ASF adoptar uma abordagem promotora de colaboração e partilha construtiva de experiências, em detrimento de um modelo de fiscalização excessiva, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura de diversidade de género autêntica e sustentável.</p>	
--	---	--