

**Relatório sobre a Diversidade e Inclusão no Setor
Segurador e no Setor dos Fundos de Pensões**

2 de setembro de 2025

Índice

SUMÁRIO EXECUTIVO	3
1. INTRODUÇÃO	6
2. ENQUADRAMENTO REGULATÓRIO	10
2.1. ENQUADRAMENTO REGULATÓRIO NACIONAL.....	10
2.2. ENQUADRAMENTO REGULATÓRIO EUROPEU	13
2.3. REFERENCIAIS EM MATÉRIA DE DIVERSIDADE NA COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS	16
2.4. INICIATIVAS DE AUTORIDADES DE SUPERVISÃO CONGÉNERES DA UNIÃO EUROPEIA E DE PAÍSES TERCEIROS	17
3. ANÁLISE DOS DADOS DE REGISTO DA ASF	21
3.1. EMPRESAS DE SEGUROS	21
3.1.1. ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO.....	21
3.1.2. DEMAIS PESSOAS QUE DIRIGEM EFETIVAMENTE A EMPRESA	24
3.1.3. DIRETORES DE TOPO.....	25
3.1.4. FUNÇÕES-CHAVE	26
3.2. SOCIEDADES GESTORAS DE FUNDOS DE PENSÕES	27
3.2.1. ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO.....	27
3.2.2. DEMAIS PESSOAS QUE DIRIGEM EFETIVAMENTE A SOCIEDADE GESTORA.....	30
3.2.3. DIRETORES DE TOPO.....	30
3.2.4. FUNÇÕES-CHAVE	31
4. ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO SOBRE A POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO	33
4.1. EMPRESAS DE SEGUROS	33
4.1.1. OBJETIVOS QUANTITATIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO	33
4.1.2. OBJETIVOS QUALITATIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO	36
4.1.3. MEDIDAS PARA ATINGIR OBJETIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO	37
4.2. SOCIEDADES GESTORAS DE FUNDOS DE PENSÕES	39
4.2.1. OBJETIVOS QUANTITATIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO	39
4.2.2. OBJETIVOS QUALITATIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO	40
4.2.3. MEDIDAS PARA ATINGIR OBJETIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO	41
5. CONCLUSÕES.....	42
6. BIBLIOGRAFIA	46
ANEXO	48

SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente Relatório sobre a Diversidade e Inclusão no Setor Segurador e no Setor dos Fundos de Pensões analisa, de forma detalhada, a situação dos referidos setores supervisionados pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) no que se refere à diversidade de género.

A incorporação da diversidade de género nos órgãos de administração e de fiscalização resulta em benefícios para a governação e para resultados financeiros das empresas, como demonstram alguns estudos internacionais.

Por força do disposto nos regimes jurídicos aplicáveis, respetivamente, à atividade seguradora e à atividade de gestão de fundos de pensões, as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões devem dispor de uma política interna de seleção e avaliação, aprovada pela assembleia geral, que deve incluir objetivos para a representação de homens e mulheres e uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos.

Esta política aplica-se aos membros do órgão de administração e demais pessoas que dirijam efetivamente a empresa ou 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.

A nível nacional, as empresas de maior dimensão, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa encontram-se igualmente sujeitas a regras específicas em matéria de diversidade de género.

A nível europeu, de forma a promover o alinhamento com o setor bancário (que já dispõe de diversos instrumentos regulatórios sobre o tema da diversidade e inclusão) e com a *The Women on Boards Directive* (que estabelece, para as empresas cotadas em bolsa, objetivos quantitativos específicos de diversidade de género), a recente revisão da Diretiva Solvência II introduziu alterações neste âmbito, passando a exigir a definição de objetivos quantitativos individuais de diversidade de género no âmbito de uma política de diversidade dirigida ao órgão de administração e mandatando a Autoridade Europeia dos Seguros e Pensões Complementares de Reforma (EIOPA) para concretizar a noção de diversidade a ter em conta na seleção dos membros.

Neste contexto, apresenta-se um conjunto de referenciais em matéria de diversidade na composição dos órgãos sociais no setor financeiro a nível nacional e europeu.

No plano da União Europeia e dos países terceiros, foram também analisadas iniciativas de autoridades de supervisão congéneres, de forma a perceber como a diversidade de género é tratada nessas jurisdições.

Com o objetivo de aferir *status quo* do mercado segurador e dos fundos de pensões em matéria de diversidade de género, analisa-se, no presente relatório, a informação do registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões junto da ASF em dois momentos distintos: 31 de dezembro de 2022 e 20 de novembro de 2024, de modo a identificar a evolução neste âmbito.

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 sociais é inferior (cerca de 21,17%) 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.

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%) e, sobretudo, enquanto diretores de topo, em que apenas existem mulheres registadas.

O presente relatório procede ainda à análise das respostas ao questionário sobre a política de seleção e avaliação, no que diz respeito aos objetivos, quantitativos e qualitativos, de diversidade de género, bem como às medidas consagradas para atingir tais objetivos, enviado às empresas de seguros e às sociedades gestoras de fundos de pensões, tendo em vista averiguar o *status quo* do mercado segurador e dos fundos de pensões relativamente ao enquadramento regulatório aplicável.

As respostas ao questionário evidenciam que todas as sociedades gestoras de fundos de pensões e a maioria das empresas de seguros (22 em 37) consagram objetivos quantitativos ou

qualitativos ou medidas para atingir objetivos de diversidade de género na sua política de seleção e avaliação, embora dirigidos, sobretudo, aos órgãos sociais e funções de topo.

No entanto, é neste âmbito, principalmente no órgão de administração, que se verifica uma menor representatividade do género feminino, conforme indicam os dados de registo junto da ASF. Por outro lado, apesar de os dados de registo na ASF revelarem uma maior representatividade do género feminino nas restantes categorias de pessoal sujeitas a registo, não se afigura que as mesmas sejam devidamente contempladas nas políticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões.

Assim, conclui-se, no presente relatório, que a representatividade acrescida do género feminino 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 avaliação e seleção.

1. INTRODUÇÃO

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

A diversidade nos órgãos de administração e fiscalização das empresas, em particular a diversidade de género, contribui, entre outros aspetos, para:

- (i) A existência de opiniões e experiências diferenciadas;
- (ii) Evitar o fenómeno do “pensamento de grupo”;
- (iii) Favorecer a independência das decisões e o espírito crítico; e
- (iv) Consequentemente, para uma melhor gestão do risco e resiliência das empresas.

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 foi recentemente realçado numa publicação da Associação Internacional de Supervisores de Seguros (IAIS)¹.

No que respeita ao impacto da diversidade na governação das empresas de seguros, a IAIS elenca (i) a redução do fenómeno do “pensamento de grupo”, já referido *supra*, (ii) a melhoria na perceção dos riscos e oportunidades estratégicas, e (iii) a melhoria no processo decisório e no sistema de “*check and balances*”.

Em matéria de gestão de risco, a IAIS refere que a diversidade pode conduzir a uma melhor compreensão dos riscos materialmente relevantes, considerando um âmbito mais alargado de riscos (atuais e emergentes), integrando diferentes perspetivas nesta análise. Neste contexto, um ambiente de diversidade e inclusão propicia uma maior abertura para o reporte interno de questões relacionadas com gestão de riscos.

Este último aspeto está relacionado com a questão da integração da diversidade na cultura das empresas de seguros. Neste âmbito, a IAIS realça o contributo da diversidade para (i) um

¹ 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>.

ambiente onde a abertura e o debate de opiniões são valorizados, (ii) o aumento da retenção, produtividade e inovação dos colaboradores, e (iii) a redução do risco de más condutas.

A ausência de diversidade nas empresas de seguros pode resultar num conjunto de riscos, nomeadamente (i) risco de segurança e solidez financeiras; (ii) risco de perda de competitividade; (iii) risco de más práticas; (iv) risco reputacional; (v) risco de perda de atratividade e retenção de talento; e (vi) risco jurídico e regulatório. Em particular, esta publicação descreve potenciais sinais de alerta em relação ao tema da diversidade, equidade e inclusão, bem como recomenda um conjunto de ações a adotar pelos supervisores quando se deparem com estes sinais de alerta.

Com particular relevância para a análise efetuada no presente relatório, destacam-se os seguintes sinais de alerta relacionados com uma deficiente incorporação da diversidade, equidade e inclusão nas empresas de seguros:

(i) A adoção de atitudes depreciativas ou pouco comprometidas com o tema da diversidade;

(ii) A falta de clareza quanto à responsabilidade (“accountability”) em matéria de diversidade;

(iii) A ausência de métricas ou falta de progresso durante um período prolongado;

(iv) A ausência de uma estratégia ou de uma política clara nesta matéria;

(v) A ausência de critérios de diversidade adequados ou, quando existam, pouca ou nenhuma melhoria nos resultados nesta matéria durante longos períodos;

(vi) A adoção de uma visão pouco ambiciosa e “*box-ticking*”: “*DEI-washing*”²;

(vii) A ausência de uma compreensão clara dos objetivos de diversidade, equidade e inclusão e de uma abordagem que permita medir regularmente os progressos efetuados nesse sentido;

(viii) A preocupação em apenas aumentar a representatividade de género ao nível da liderança sénior, ao invés de a todos os níveis da empresa.

Para dar resposta às questões identificadas, a IAIS recomenda aos supervisores um conjunto de ações, como o envio de cartas e conversas informais com as entidades supervisionadas, a incorporação do tema da diversidade, equidade e inclusão nas práticas de

² O termo “*DEI-washing*” é utilizado para descrever as empresas que promovem ativamente o seu compromisso para com a diversidade, a equidade e a inclusão nas suas comunicações públicas, mas, na verdade, as suas práticas de recrutamento ou cultura empresarial não são representativas da realidade no local de trabalho.

supervisão relacionadas com a governação, a gestão de riscos e a cultura empresarial e o desenvolvimento de requisitos de cariz obrigatório ou através de mecanismos de “*comply or explain*”.

De entre os requisitos a estabelecer, destaca-se a exigência de desenvolvimento e manutenção de uma estratégia e/ou políticas sobre diversidade, equidade e inclusão, o cometimento aos conselhos de administração da responsabilidade pela incorporação desta matéria na empresa de seguros, a implementação de formação neste âmbito, o reporte ao supervisor e a publicação de informação relacionada com esta temática.

Para além dos benefícios em termos de governação, a diversidade de género ao nível do órgão de administração pode traduzir-se igualmente em melhores resultados financeiros para as empresas³.

Com efeito, um estudo da *Swiss Re Institute* indica que uma equipa de liderança sénior mais diversificada em termos de género está associada a um desempenho superior em termos de rentabilidade dos capitais próprios [mais 3%-4% do que a média do setor (re)segurador], revelando-se os benefícios para as empresas de seguros ainda maiores se integrarem uma ou mais mulheres a uma equipa de liderança constituída exclusivamente por homens [mais 3%-5% do que a média do setor (re)segurador].

Tendo em consideração a importância crescente do tema da diversidade e inclusão, 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 no que se refere à diversidade de género, através da (i) análise do enquadramento regulatório aplicável, (ii) recolha e análise de informação sobre a aplicação deste enquadramento pelas entidades supervisionadas, e (iii) análise da informação de registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões junto da ASF.

Assim, no presente relatório, procede-se à descrição do enquadramento regulatório a nível nacional e europeu do tema da diversidade e inclusão no setor financeiro, em particular no setor segurador e no setor dos fundos de pensões, dando-se nota dos desenvolvimentos regulatórios mais recentes em relação a esta matéria.

³ 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>.

De seguida, procede-se à análise da informação do registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões junto da ASF no que diz respeito à diversidade de género, tendo como referência dois momentos distintos: 31 de dezembro de 2022 e 20 de novembro de 2024⁴, de modo a identificar a evolução nesta matéria.

A informação analisada diz respeito a: (i) membros do órgão de administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa; (ii) membros do órgão de fiscalização; (iii) diretores de topo; e (iv) responsáveis por funções-chave.

Adicionalmente, a ASF realizou um questionário às empresas de seguros e sociedades gestoras de fundos de pensões, tendo em vista analisar as práticas adotadas para assegurar o cumprimento do enquadramento regulatório relativamente ao tema da diversidade e inclusão, nomeadamente a obrigação de dispor de uma política de seleção e avaliação com objetivos de diversidade de género.

Por fim, apresentam-se as principais conclusões resultantes da análise da informação de registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões junto da ASF e da análise das respostas ao referido questionário, procurando identificar os aspetos que carecem de melhorias.

⁴ Data de *cut-off* para efeitos da elaboração do presente relatório.

2. ENQUADRAMENTO REGULATÓRIO⁵

2.1. ENQUADRAMENTO REGULATÓRIO NACIONAL

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)⁶ e o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões (RJFP)⁷, 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”*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 seguros⁹.

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 todos os colaboradores, em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade e a disponibilização à ASF, sempre que solicitado¹⁰.

⁵ Cf. síntese do enquadramento regulatório em matéria de diversidade no anexo I ao presente relatório.

⁶ Aprovado pela Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, na sua redação atual.

⁷ Aprovado pela Lei n.º 27/2020, de 23 de julho.

⁸ Cf. n.ºs 6 dos artigos 65.º e 110.º dos referidos regimes, respetivamente.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

O incumprimento ou o cumprimento deficiente do dever de dispor de uma política interna de seleção e avaliação nos termos definidos no RJASR e no RJFP configura uma contraordenação simples¹¹.

Adicionalmente, numa perspetiva de relato das preocupações de governação, sociais e de ambiente (ESG), o n.º 2 do artigo 66.º-B do Código das Sociedades Comerciais (CSC)¹² estabelece que determinadas empresas de seguros¹³ devem incluir no seu relatório de gestão uma demonstração não financeira contendo *“informações bastantes para uma compreensão da evolução, do desempenho, da posição e do impacto das suas atividades, referentes, no mínimo, às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, à igualdade entre mulheres e homens, à não discriminação, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno”*¹⁴.

No setor bancário, o regime geral das instituições de crédito e sociedades financeiras (RGICSF)¹⁵ prevê a obrigatoriedade de as instituições de crédito disporem de uma política interna de seleção com objetivos de diversidade de género¹⁶. Embora esta disposição tenha servido de inspiração ao regime previsto no RJASR e no RJFP, nota-se que aquela política apenas se aplica aos membros do órgão de administração e fiscalização.

Mais se estabelece no RGICSF que o comité de nomeações deve *“fixar um objetivo para a representação de homens e mulheres”* nos órgãos de administração e fiscalização e *“conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos”*¹⁷.

¹¹ Cf. alínea l) do artigo 369.º do RJASR e alínea i) do artigo 224.º do RJFP.

¹² Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, na sua redação atual.

¹³ Cf. *“as 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.”*, n.º 1 do artigo 66.º-B do CSC, em conjugação com a alínea h) 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.

¹⁴ Em princípio, o Código das Sociedades Comerciais será alterado por força da transposição da Diretiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que altera o Regulamento (UE) n.º 537/2014, a Diretiva 2004/109/CE, a Diretiva 2006/43/CE e a Diretiva 2013/34/UE no que diz respeito ao relato de sustentabilidade das empresas (CSRD). As empresas devem elaborar o relato de sustentabilidade de acordo com as normas de relato de sustentabilidade aprovadas pelo Regulamento Delegado (UE) 2023/2772 da Comissão, de 31 de julho de 2023, que complementa a Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no respeitante às normas de relato de sustentabilidade (ESRS). As ESRS estabelecem regras de divulgação de informação sobre a composição e a diversidade dos membros dos órgãos de administração, de direção e de supervisão da empresa.

¹⁵ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

¹⁶ Cf. n.º 6 do artigo 30.º do RGICSF.

¹⁷ Cf. alínea b) do n.º 2 do artigo 115.º-B do RGICSF.

Determina-se ainda a publicação do objetivo e da política para a representação do género sub-representado referidos na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 435.º do Regulamento CRR¹⁸, bem como da respetiva aplicação, nos termos da alínea *c*) da mesma disposição¹⁹.

O Banco de Portugal recolhe e analisa a informação relativa às práticas de diversidade das instituições de crédito, bem como sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres comunicada à Autoridade Bancária Europeia (EBA)²⁰.

O Banco de Portugal publicou em 24 de janeiro de 2025 a Instrução n.º 1/2025, que regulamenta o reporte de informação, por instituições de crédito, de informação para a avaliação das práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais entre géneros ao nível dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização²¹.

Por sua vez, no que concerne às entidades do setor público empresarial e às empresas cotadas em bolsa, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto²², prevê quotas de diversidade de género. Relativamente ao setor público empresarial, estabelece-se que “*A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018*” e que “*Se os órgãos de administração integrarem administradores executivos e não executivos, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos*”²³. Quanto às empresas cotadas em bolsa, prevê-se que “*A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020*”, devendo estes limiares “*ser cumpridos relativamente à totalidade dos administradores, executivos e não executivos, que integrem os órgãos de administração*”²⁴.

¹⁸ Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013.

¹⁹ Cf. n.º 5 do artigo 115.º-B do RGICSF.

²⁰ Cf. n.º 7 do artigo 30.º, subalínea *b*) da alínea *a*) e alínea *b*) do n.º 1 e n.º 4 do RGICSF.

²¹ Disponível em [Boletim Oficial n.º 1/2025 Suplemento](#).

²² Estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

²³ Cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º.

²⁴ Cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º.

2.2. ENQUADRAMENTO REGULATÓRIO EUROPEU

No plano da União Europeia, o tratamento da diversidade e inclusão no âmbito do setor segurador e no setor dos fundos de pensões não tem merecido igual atenção por parte do legislador, ao contrário do que tem sucedido no setor bancário.

Com efeito, existem diversos instrumentos regulatórios a nível europeu sobre o tema da diversidade e inclusão no setor bancário, nomeadamente:

- (i) A Diretiva CRDIV²⁵, cujas disposições sobre esta matéria foram transpostas pelo RGICSF, conforme acima mencionadas;
- (ii) O Regulamento CRR, conforme acima referido;
- (iii) As Orientações conjuntas da Autoridade Bancária Europeia (EBA) e da Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados (ESMA) sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais²⁶, que densificam os deveres referentes ao conteúdo mínimo da política de diversidade de género, determinando que devem ser definidos objetivos mensuráveis e indicado um prazo adequado para o cumprimento desses objetivos.

De realçar que estas Orientações conjuntas estabelecem que na definição dos objetivos de diversidade, as instituições devem considerar os resultados das análises comparativas das práticas em matéria de diversidade publicadas pelas autoridades competentes, pela EBA ou por outros organismos ou organizações internacionais relevantes.

As referidas Orientações estipulam ainda que as instituições devem documentar, no âmbito da revisão anual da composição do órgão de administração, a sua conformidade com os objetivos e metas traçados, devendo adotar medidas, fixando prazos para o efeito, caso verifiquem algum incumprimento.

²⁵ Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE.

²⁶ Cf. ESMA35-36-2319/ EBA/GL/2021/06, disponível em https://www.eba.europa.eu/sites/default/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-06%20Joint%20GLs%20on%20the%20assessment%20of%20suitability%20%28fit%26propoeer%29/1022127/Final%20report%20on%20joint%20EBA%20and%20ESMA%20GL%20on%20the%20assessment%20of%20suitability.pdf.

(iv) O Guia do Banco Central Europeu (BCE) para as avaliações da adequação e idoneidade²⁷, que descreve as bases de entendimento, as práticas de supervisão e os procedimentos aplicados pelo BCE na avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração das instituições de crédito significativas.

Embora a avaliação da diversidade de género pelo BCE esteja limitada pelas regras resultantes do direito nacional nesta matéria, esta avaliação é feita numa perspetiva de requisito de adequação coletiva do órgão de administração²⁸.

O Guia do BCE salienta ainda a interligação da avaliação da matéria da diversidade de género com a atividade de supervisão contínua das instituições sujeitas à sua supervisão.

No que se refere ao setor segurador, a recente revisão da Diretiva Solvência II²⁹ 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 género³⁰.

²⁷ Cf. European Central Bank, Banking Supervision, *Guide to fit and proper assessments*, 2021, disponível em https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.fit_and_proper_guide_update202112-d66f230eca.en.pdf.

²⁸ Cf. *Idem*, pág. 43.

²⁹ 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.

³⁰ Estas alterações não constavam da Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 2009/138/CE no que respeita à proporcionalidade, à qualidade da supervisão, à comunicação de informações, às medidas de garantia a longo prazo, aos instrumentos macroprudenciais, aos riscos em matéria de sustentabilidade, à supervisão de grupos e à supervisão transfronteiras [COM (2021) 581 final], disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0581>. A este propósito, cumpre destacar a comunicação remetida pela Autoridade Europeia dos Seguros e Pensões Complementares de Reforma (EIOPA) ao Parlamento Europeu, Conselho da União Europeia e Comissão Europeia em abril de 2022, realçando a importância do tópico da diversidade e inclusão e propondo, a propósito da revisão das Diretivas Solvência II e IORP II, uma aproximação ao regime do setor bancário previsto na Diretiva CRD IV (disponível em https://www.eiopa.europa.eu/system/files/2022-06/letter_to_ep_council_of_eu_and_ec_on_diversity_in_management_bodies.pdf). A introdução de alterações em matéria de diversidade e inclusão resultaram de Proposta do Parlamento Europeu (disponível em <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-5-2024-INIT/pt/pdf>). 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_202500002).

Nos termos da referida revisão, é conferido pelos legisladores europeus um mandato à Autoridade Europeia dos Seguros e Pensões Complementares de Reforma (EIOPA), no sentido de concretizar a noção de diversidade a ter em conta na seleção dos membros do AMSB.

Nesta sequência, tendo por base as orientações emitidas conjuntamente pela EBA e pela ESMA nesta matéria, a EIOPA encontra-se a desenvolver orientações – *Guidelines on the notion of diversity for selection of the members of the ASMB* –, cuja consulta pública ocorreu entre 4 de dezembro de 2024 e 26 de fevereiro de 2025³¹.

Esta proposta de orientações estabelece que a política de diversidade deve incluir aspetos como a formação académica e experiência profissional, género, idade e proveniência geográfica, a fim de obter uma variedade de pontos de vista no seio do AMSB. Por conseguinte, a política de diversidade a desenvolver e a implementar pelas empresas de seguros deve contemplar todos esses aspetos, tendo sempre presente o princípio da proporcionalidade³².

Adicionalmente, as orientações estabelecem que as empresas de seguros devem especificar um horizonte temporal adequado para o cumprimento dos objetivos quantitativos individuais relacionados com o equilíbrio de género no AMSB, incluindo a forma como este será cumprido, especificando que os objetivos quantitativos devem ser definidos para o AMSB no seu conjunto. Em particular, quando o AMSB, na sua função de administração e na sua função de supervisão, tiver, pelo menos, quatro membros em cada uma das referidas funções, devem ser definidos objetivos quantitativos relacionados com o equilíbrio de género distintos para cada uma delas³³. Além disso, as orientações estipulam que as empresas de seguros devem documentar anualmente o cumprimento dos objetivos definidos na sua política de diversidade.

Por fim, no plano europeu, importa salientar a *The Women on Boards Directive*³⁴, que estabelece, para as empresas cotadas em bolsa, um objetivo mínimo de 40% de membros do sexo sub-representado entre os administradores não executivos, e de 33,3% de membros do sexo sub-

³¹ Disponível em https://www.eiopa.europa.eu/consultations/consultation-guidelines-regarding-notion-diversity-selection-members-administrative-management-or_en.

³² O aspeto da proveniência geográfica mostra-se particularmente relevante para aquelas empresas de seguros que têm presença em diferentes países. Por outro lado, o princípio da proporcionalidade não isenta as empresas de seguros da obrigação de desenvolver e implementar uma política de diversidade.

³³ Note-se que, apesar de as orientações terem como um dos objetivos a promoção do equilíbrio de género, a proposta em discussão não estabelece objetivos quantitativos concretos respeitantes ao equilíbrio género no AMSB, i.e., quotas de representatividade para o género sub-representado.

³⁴ Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de novembro de 2022 relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas. O prazo de transposição da Diretiva pelos Estados membros terminou no dia 28 de dezembro de 2024.

representado entre a generalidade dos administradores (executivos e não executivos). Estes objetivos devem ser cumpridos até ao final de junho de 2026.

2.3. REFERENCIAIS EM MATÉRIA DE DIVERSIDADE NA COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

Apresentam-se *infra* um conjunto de referenciais em matéria de diversidade na composição dos órgãos sociais no setor financeiro a nível nacional e europeu:

Instrumento	Setor	Vinculatividade	Referencial
Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto	Empresas públicas e empresas cotadas em bolsa	Obrigatório	33,3% da totalidade dos administradores (executivos e não executivos)
<i>The Women on Boards Directive</i>	Empresas cotadas em bolsa	Obrigatório	40% de membros do sexo sub-representado entre os administradores não executivos, e de 33,3% entre a generalidade dos administradores (executivos e não executivos)
European Banking Authority, <i>Report on the benchmarking of diversity practices</i>	Bancário	<i>Best practice</i>	Remissão para os limiares da <i>Women on Boards Directive</i>

<i>and the gender pay gap, 2023.</i>			
--------------------------------------	--	--	--

2.4. INICIATIVAS DE AUTORIDADES DE SUPERVISÃO CONGÉNERES DA UNIÃO EUROPEIA E DE PAÍSES TERCEIROS

O tema da diversidade e inclusão não tem merecido especial tratamento pelas autoridades de supervisão congéneres da ASF da União Europeia. De facto, não se identificaram instrumentos regulatórios específicos dirigidos ao setor segurador ou ao setor dos fundos de pensões.

No entanto, cumpre destacar as iniciativas do *Central Bank of Ireland* (CBI) e do *Instituto per la Vigilanza Sulle Assicurazioni* (IVASS).

Em julho de 2020, o CBI publicou uma análise temática sobre a abordagem da diversidade e inclusão por uma amostra de empresas de seguros, incluindo algumas das maiores empresas de seguros a operar na Irlanda³⁵. Esta análise teve em consideração, entre outros aspetos, as políticas, os procedimentos, as práticas e a monitorização da diversidade e inclusão pelas empresas de seguros, tendo-se concluído que a maioria das entidades não tem uma estratégia ou quando dispõe de uma estratégia, não é claro o respetivo alinhamento com a sua estratégia global. Concluiu-se também que a maioria das empresas de seguros não dá prioridade suficiente ao tema da diversidade e inclusão, não sendo claro como as iniciativas neste âmbito são implementadas e como a adesão às mesmas é monitorizada, assim como se verificou que este tema não é frequentemente discutido ao nível do órgão de administração e quadros superiores. Concluiu-se ainda que não existe evidência de suficiente diversidade no recrutamento e no planeamento da sucessão dos membros do conselho de administração (em especial, dos membros executivos).

Nesta publicação, o CBI refere as suas expectativas em matéria de diversidade e inclusão e dá nota de que emitiu um programa de mitigação de riscos para cada uma das empresas, exigindo-lhes que apresentassem um plano de ação pormenorizado para resolver os problemas

³⁵ Cf. Central Bank of Ireland, *Thematic assessment of Diversity & Inclusion in insurance firms, 2020*, disponível em https://www.centralbank.ie/docs/default-source/regulation/how-we-regulate/diversity-and-inclusion/thematic-assessment-of-diversity-and-inclusion-in-insurance-firms.pdf?sfvrsn=f9668a1d_4.

identificados e para assegurar que os mesmos são resolvidos. Em particular, o CBI espera que as empresas de seguros:

- (i) Assegurem que a diversidade e inclusão sejam prioridades estratégicas alinhadas com os seus objetivos globais de negócio;
- (ii) Assegurem a discussão ao nível do órgão de administração e dos quadros superiores sobre a cultura, as políticas, as práticas e as iniciativas que visam assegurar a diversidade e inclusão a todos os níveis da empresa;
- (iii) Considerem medidas diversas de diversidade e inclusão, bem como o que é necessário para identificar e atenuar os fatores de risco relevantes;
- (iv) Implementem um plano de diversidade e inclusão que inclua objetivos claros, medidas e metas de implementação;
- (v) Revejam o referido plano, pelo menos, anualmente, e assegurem que a sua eficácia é monitorizada tendo em conta objetivos mensuráveis, bem como que o mesmo é reportado regularmente ao órgão de administração e quadros superiores da empresa de seguros;
- (vi) Assegurem que a diversidade e inclusão seja integrada na abordagem da empresa de seguros em matéria de recursos, planeamento da sucessão e no processo de recrutamento a todos os níveis.

No que respeita ao IVASS, cumpre salientar a publicação “*Women, board and insurance companies*”³⁶, que salienta a atenção limitada que a regulação da composição dos órgãos sociais das empresas recebe a nível nacional e internacional, em especial no que respeita à diversidade de género.

A análise dos dados relativos a empresas de seguros italianas³⁷ revelou que no conselho de administração de um conjunto significativo de empresas não estão representadas pessoas do género feminino (cerca de 33% em 2019), sendo que nos cargos de topo essa representação é ainda bastante desequilibrada (cerca de 20%).

³⁶ Vd. Capone, Diana, Montemaggiori, Flaminia, Butera, Sara, *Women, board and insurance companies*, Quaderno n.22, IVASS, 2022. Disponível em: https://www.ivass.it/pubblicazioni-e-statistiche/pubblicazioni/quaderni/2022/iv22/index.html?com_dotmarketing.htmlpage.language=3

³⁷ A análise tem como datas de referência os anos de 2015 e 2019, tendo sido abrangidas 122 e 108 empresas de seguros respetivamente.

De realçar que, em 2019, apenas 18% das empresas de seguros italianas atingia, ou excedia, um total de 33% de elementos do género feminino na composição dos seus órgãos sociais.

Tendo em consideração esta situação de desequilíbrio, a publicação defende uma postura proativa das autoridades de supervisão e regulação através da adoção de medidas, inclusive de natureza regulatória, que fomentem a diversidade de género.

Relativamente a iniciativas de autoridades de supervisão congéneres de países terceiros, cumpre realçar as consultas públicas lançadas, em simultâneo, pela *Financial Conduct Authority* (FAC) e pela *Prudential Regulation Authority* (PRA), em setembro de 2023, sobre a introdução de um novo quadro regulatório em matéria de diversidade e inclusão no setor financeiro³⁸. As propostas das duas Autoridades são semelhantes, aplicando-se, designadamente, a bancos e empresas de seguros que se encontram abrangidas pelo Regulamento CRR e pela Diretiva Solvência II.

Assim, a FCA e PRA propuseram que as empresas desenvolvessem uma estratégia de diversidade e inclusão que determine:

- (i) Os valores fundamentais da empresa, a cultura que está a tentar criar e o seu comprometimento em matéria de diversidade e inclusão;
- (ii) Objetivos e metas para melhorar a diversidade e inclusão, bem como um plano para os alcançar;
- (iii) Formas de medir os progressos alcançados, tendo por referência os objetivos e metas estabelecidos;
- (iv) O papel da empresa na promoção de um ambiente aberto e inclusivo, no seio do qual o seu quadro de pessoal possa exprimir os seus pontos de vista.

Esta estratégia deveria ser publicada, num formato acessível, no sítio da empresa na Internet. A PRA propôs ainda que as empresas divulgassem a sua estratégia de diversidade e

³⁸ Cf. Financial Conduct Authority, *CP23/20 - Diversity and inclusion in the financial sector – working together to drive change*, disponível em <https://www.fca.org.uk/publication/consultation/cp23-20.pdf> e Prudential Regulation Authority, *CP18/23 – Diversity and inclusion in PRA-regulated firms*, disponível em <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/prudential-regulation/consultation-paper/2023/september/cp1823-diversity-and-inclusion-in-pra-regulated-firms.pdf>. A 12 de março de 2025, a FCA e a PRA anunciaram que não prosseguirão com os trabalhos relativos às consultas públicas em apreço (cf. <https://www.fca.org.uk/news/statements/update-fca-enforcement-transparency-proposals> e <https://www.bankofengland.co.uk/news/2025/march/statement-on-cp18-23-diversity-and-inclusion-in-pra-regulated-firms>).

inclusão em relação ao órgão de administração juntamente com a estratégia para toda a empresa, bem como que a responsabilidade por esta matéria fosse atribuída a uma função de gestão de topo.

Por sua vez, a FCA propôs a introdução de novas orientações para as grandes empresas, a fim de tornar claro que as questões relacionadas com a diversidade e inclusão devem ser consideradas como um risco não financeiro e tratadas de forma adequada no âmbito das estruturas de governação da empresa.

A FCA e a PRA propuseram também que as empresas de maior dimensão estabelecessem objetivos para os grupos demográficos sub-representados, bem como uma estratégia para atingir esses objetivos a todos os níveis da empresa. As duas Autoridades optaram por não definir objetivos concretos neste âmbito, reconhecendo que uma abordagem única não seria adequada.

Foi ainda proposto que as entidades reportassem às Autoridades o número de empregados. As empresas de maior dimensão teriam obrigatoriamente de reportar à FCA e à PRA informação sobre métricas relativas à idade, orientação sexual, sexo ou género, estado de saúde prolongado, etnia e religião, e a título voluntário, métricas sobre identidade de género, responsabilidades parentais, responsabilidades de cuidador e contexto socioeconómico. Adicionalmente, propôs-se que as empresas de maior dimensão divulgassem dados sobre a percentagem de trabalhadores existente de acordo com as métricas de reporte obrigatório e facultativo referidas, sem que tal permitisse, contudo, a identificação individual de trabalhadores. No que se refere à divulgação sobre sexo, género e etnicidade, as Autoridades propuseram que a mesma fosse efetuada ao nível do órgão de administração, dos quadros superiores e do quadro de pessoal.

Finalmente, a FCA propôs que as empresas considerassem a intimidação, as infrações com motivações sexuais ou raciais, o assédio ou outros comportamentos semelhantes nas avaliações de qualificação e idoneidade.

3. ANÁLISE DOS DADOS DE REGISTO DA ASF

No presente capítulo, procede-se à análise da informação do registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões junto da ASF³⁹ no que diz respeito à diversidade de género, tendo como referência dois momentos distintos: 31 de dezembro de 2022 e de 20 de novembro de 2024⁴⁰, de modo a identificar qual a evolução nesta matéria.

A informação analisada diz respeito a: (i) membros do órgão de administração e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa; (ii) membros do órgão de fiscalização; (iii) diretores de topo; e (iv) responsáveis por funções-chave.

No que diz respeito aos membros dos órgãos de administração e fiscalização das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões, a análise dos dados de registo é desagregada nas seguintes categorias: (i) membros do órgão de administração, (ii) membros executivos e não executivos do órgão de administração, (iii) membros do órgão de fiscalização e (iv) membros do órgão de administração e de fiscalização.

Conforme referido no capítulo 1 do presente relatório, a realização desta análise tem como objetivo aferir *status quo* do mercado segurador e dos fundos de pensões em matéria de diversidade de género.

3.1. EMPRESAS DE SEGUROS

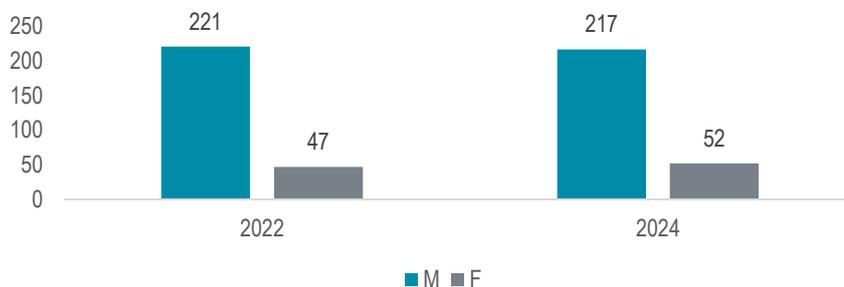
3.1.1. ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

Em 2022, de um universo de 37 empresas de seguros, encontravam-se registados na ASF 400 membros do órgão de administração e de fiscalização, dos quais 75 eram mulheres e, em 2024, de um universo de 38 empresas de seguros, encontram-se registados 411 membros do órgão de administração e de fiscalização, dos quais 87 são mulheres.

³⁹ Nos termos do artigo 43.º do RJASR e do artigo 73.º do RJFP e da Norma Regulamentar n.º 9/2023-R, de 3 de outubro. Embora a política interna de seleção e avaliação se aplique igualmente, conforme já referido, às pessoas que exercem funções-chave, nota-se que estas não se encontram sujeitas a registo junto da ASF, em conformidade com as disposições e a norma regulamentar citadas.

⁴⁰ Data de *cut-off* para efeitos da elaboração do presente relatório.

Gráfico 1 - Órgão de administração das empresas de seguros



Assim, no Gráfico 1, pode verificar-se que o órgão de administração das empresas de seguros é, na sua larga maioria, composto por pessoas do género masculino. Ainda que se registre um aumento no número de pessoas do género feminino de 2022 a 2024, a representatividade deste género no órgão de administração das empresas de seguros continua a ser bastante inferior (cerca de 17,54%, em 2022, e cerca de 19,33% em 2024).

Gráfico 2 - Membros executivos e não executivos do órgão de administração das empresas de seguros



A diferença na proporção de pessoas do género masculino e feminino a exercer funções no órgão de administração das empresas de seguros mantém-se evidente no Gráfico 2.

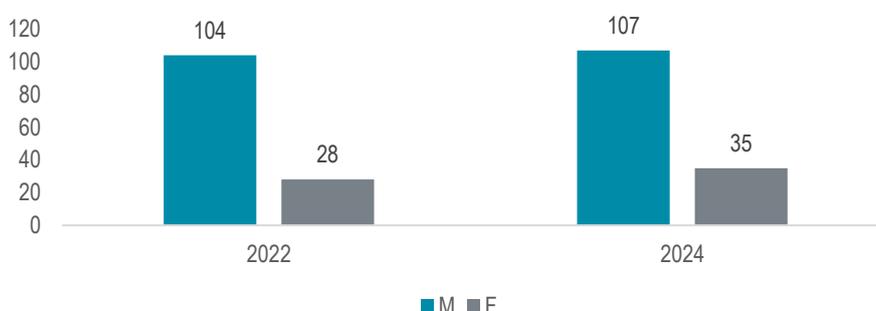
Com efeito, é substancial a diferença entre o número de pessoas do género masculino e do género feminino que exerce funções executivas e não executivas.

Sem prejuízo, em termos globais, verifica-se uma maior proporção de mulheres no exercício de funções executivas (cerca de 21,49%) do que no exercício de função não executivas nos órgãos de administração das empresas de seguros, contrariando a situação atualmente verificada nos

conselhos de administração das empresas nacionais e europeias, correspondente a uma maior representatividade do género feminino em cargos não executivos⁴¹. A este respeito, de referir que em seis empresas de seguros, num universo de 38 empresas, o cargo de presidente da comissão executiva, ou equivalente, é desempenhado por pessoas do género feminino.

No entanto, cumpre salientar que o número de mulheres no exercício de funções não executivas, subiu de 21 (cerca de 14,19%) em 2022, para 26 (cerca de 17,57%) em 2024.

Gráfico 3 - Órgão de fiscalização das empresas de seguros



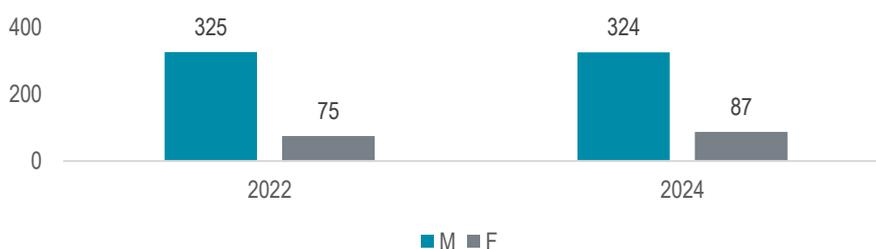
A tendência verificada relativamente ao órgão de administração das empresas de seguros mantém-se inalterada no que respeita à diversidade de género entre os membros do órgão de fiscalização (cf. Gráfico 3).

Contudo, constata-se uma maior proporção de pessoas do género feminino a exercer cargos no órgão de fiscalização (cerca de 21,21%, em 2022, e cerca de 24,65% em 2024) do que no órgão de administração, concluindo-se que o aumento global do número de membros no órgão

⁴¹ Cf. Odgers Berndtson Board Solutions, *The State of Board Diversity: Portugal's Journey (2013-2023) and its Place in Europe in 2023*, disponível em https://www.odgersberndtson.com/media/xitlefdl/obbs-board-diversity_study.pdf, bem como, relativamente ao setor bancário, European Banking Authority, *Report on the benchmarking of diversity practices and the gender pay gap*, 2023, disponível em https://www.eba.europa.eu/sites/default/files/document_library/Publications/Reports/2023/Diversity%20benchmarking/1052569/Report%20on%20the%20benchmarking%20of%20diversity%20practices.pdf. No que concerne ao setor (re)segurador, vd. 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>, no qual se refere que as mulheres estão significativamente sub-representadas nas equipas executivas e nos conselhos de administração das empresas do setor (re)segurador [as mulheres representavam cerca de 23% dos executivos de empresas de (re)seguros, 10% dos CEO e 8% dos presidentes dos conselhos de administração a nível mundial em 2019].

de fiscalização das empresas de seguros se deve, sobretudo, ao aumento do número de mulheres neste órgão (de 28, em 2022, para 35, em 2024).

Gráfico 4 - Órgãos de administração e de fiscalização das empresas de seguros



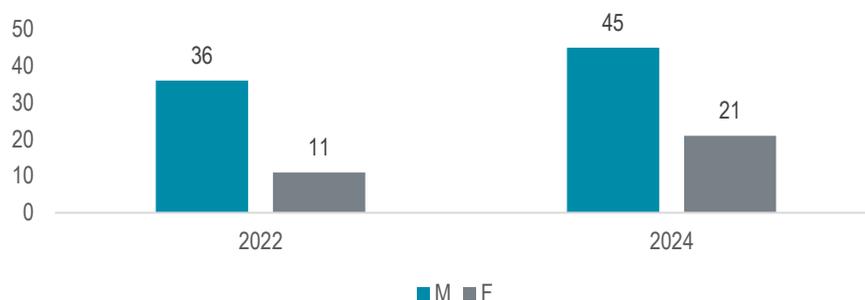
Deste modo, apesar de a proporção de pessoas do género feminino em exercício de funções continuar a ser menor, regista-se um aumento do número de mulheres na análise global dos dados de diversidade de género nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas de seguros (de 75, em 2022, para 87, em 2024, o que corresponde a um aumento de 18,75% para cerca de 21,17% da totalidade de mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização – cf. Gráfico 4).

3.1.2. DEMAIS PESSOAS QUE DIRIGEM EFETIVAMENTE A EMPRESA

Em 2022, encontravam-se registadas na ASF 47 pessoas que dirigem efetivamente a empresa⁴², das quais 11 eram mulheres, e, em 2024, encontram-se registadas na ASF 66 pessoas que dirigem efetivamente a empresa, das quais 21 são mulheres.

⁴² Nos termos da alínea a) do artigo 3.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, relativa ao sistema de governação das empresas de seguros e de resseguros, consideram-se pessoas que dirigem efetivamente a empresa “o conjunto de pessoas que abrange membros do órgão de administração, bem como membros da direção de topo caso sejam responsáveis pelo processo de tomada de decisão a alto nível e pela aplicação das estratégias definidas e das políticas aprovadas pelo órgão de administração”.

Gráfico 5 - Pessoas que dirigem efetivamente as empresas de seguros



Acompanhando a tendência verificada em relação ao órgão de administração e de fiscalização, permanece superior o número de pessoas do gênero masculino a dirigir efetivamente as empresas de seguros (cf. Gráfico 5).

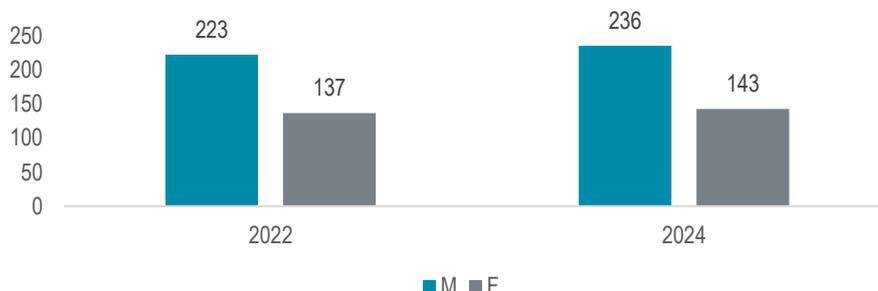
Porém, constata-se que a proporção de mulheres no exercício destes cargos é superior (cerca de 23,40%, em 2022, e cerca de 31,82% em 2024), concluindo-se que o aumento global do número de pessoas que dirigem efetivamente as empresas de seguros se deve – ainda que não constitua uma diferença significativa face ao número de homens – ao aumento do número de mulheres neste cargo (de 11, em 2022, para 21, em 2024).

3.1.3. DIRETORES DE TOPO

Em 2022, encontravam-se registrados na ASF 360 diretores de topo⁴³, dos quais 137 eram mulheres, e, em 2024, encontram-se registrados na ASF 379 diretores de topo, dos quais 143 são mulheres.

⁴³ Por “diretor de topo” entende-se “as pessoas singulares que, não fazendo parte do órgão de administração, constituem a primeira linha hierárquica responsável pela gestão da empresa de seguros ou de resseguros” [cf. alínea aa) do n.º 1 do artigo 5.º do RJASR].

Gráfico 6 - Diretores de topo das empresas de seguros



Conforme se pode verificar no Gráfico 6, a proporção de mulheres aumenta significativamente no que concerne ao exercício de funções de direção de topo nas empresas de seguros.

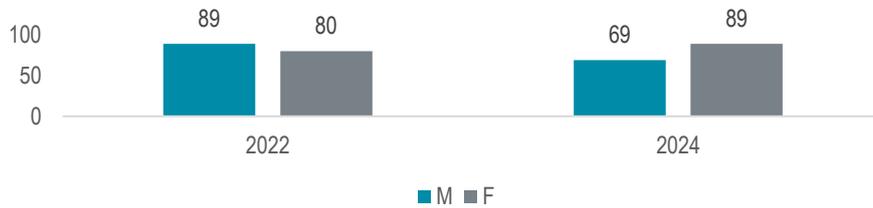
No entanto, regista-se uma ligeira diminuição da representatividade do género neste âmbito entre 2022 e 2024 (de 38,06% para 37,73%), concluindo-se que o aumento global do número de diretores de topo se deveu, ao invés, ao aumento do número de homens nesta função (de 223, em 2022, para 236, em 2024, tendo o número de mulheres apenas aumentado de 137, em 2022, para 143, em 2024).

3.1.4. FUNÇÕES-CHAVE

Em 2022, encontravam-se registados na ASF 169 responsáveis por funções-chave⁴⁴, dos quais 80 eram mulheres, e, em 2024, encontram-se registadas na ASF 158 responsáveis por funções-chave, dos quais 89 são mulheres.

⁴⁴ Por “funções-chave” entende-se “i) As funções de gestão de riscos, de verificação do cumprimento, de auditoria interna e atuarial; ii) Outras funções que confirmam influência significativa na gestão da empresa de seguros ou de resseguros e que esta ou a ASF como tal qualifiquem, atendendo à natureza, dimensão e complexidade dos riscos inerentes à respetiva atividade” [cf. alínea z) do n.º 1 do artigo 5.º do RJASR].

Gráfico 7 - Responsáveis por funções-chave das empresas de seguros



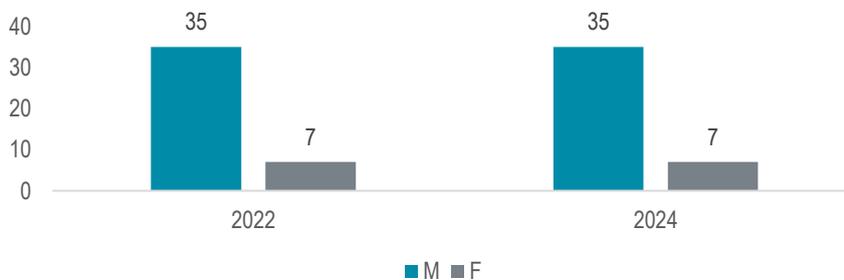
Conforme resulta do Gráfico 7, é no exercício de cargos de responsáveis por funções-chave que se verifica uma maior proporção de pessoas do género feminino, sendo atualmente superior à proporção de pessoas do género masculino (cerca de 56,33%), apesar da diminuição do número total de responsáveis por funções-chave registados na ASF.

3.2. SOCIEDADES GESTORAS DE FUNDOS DE PENSÕES

3.2.1. ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

Em 2022, de um universo de oito sociedades gestoras de fundos de pensões, encontravam-se registados na ASF 72 membros do órgão de administração e de fiscalização, dos quais 20 eram mulheres, o que se mantém inalterado em 2024.

Gráfico 8 - Órgão de administração das SGFP



Assim, no Gráfico 8, pode verificar-se que o órgão de administração das sociedades gestoras de fundos de pensões é, na sua larga maioria, composto por pessoas do género masculino.

Com efeito, as mulheres apenas representam cerca de 16,67% dos membros do órgão de administração das sociedades gestoras de fundos de pensões.

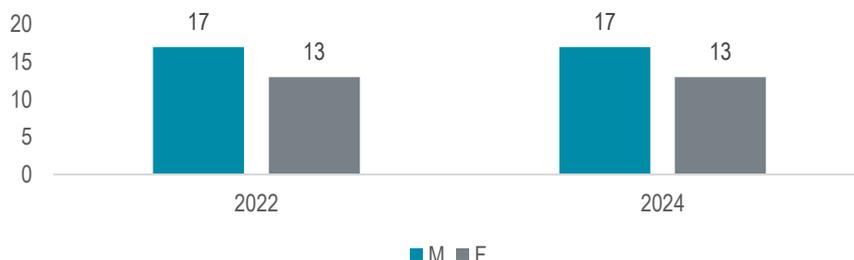
Gráfico 9 - Membros executivos e não executivos do órgão de administração das SGFP



A diferença entre o número de pessoas do género masculino que exerce funções executivas e não executivas face ao exercício destas funções por pessoas do género feminino mantém-se evidente no Gráfico 9. Com efeito, estes cargos são maioritariamente exercidos por homens.

Sem prejuízo, verifica-se que é igual (cerca de 16,67%) a proporção de pessoas do género feminino a exercer funções executivas e não executivas no órgão de administração das sociedades gestoras de fundos de pensões, o que contraria a situação atualmente verificada nos conselhos de administração das empresas nacionais, correspondente a uma maior representatividade do género feminino em cargos não executivos, conforme acima referido. No entanto, em apenas uma sociedade gestora de fundos de pensões, num universo de oito, o cargo de presidente da comissão executiva, ou equivalente, é exercido por uma pessoa do género feminino.

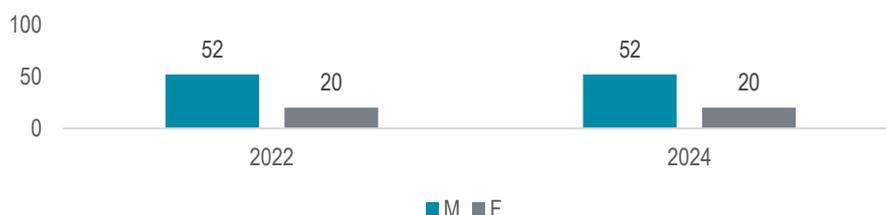
Gráfico 10 - Órgão de fiscalização das SGFP



A tendência verificada relativamente ao órgão de administração das sociedades gestoras de fundos de pensões mantém-se inalterada no que respeita à diversidade de género entre os membros do órgão de fiscalização (cf. Gráfico 10).

Contudo, regista-se uma proporção bastante superior de pessoas do género feminino a exercer cargos no órgão de fiscalização (cerca de 43,33%) do que no órgão de administração.

Gráfico 11 - Órgãos de administração e de fiscalização das SGFP



Ainda assim, na análise global dos dados de diversidade de género nos órgãos de administração e de fiscalização das sociedades gestoras de fundos de pensões, a proporção de pessoas do género feminino em exercício de funções continua a ser inferior (cerca de 27,78%) à proporção de homens (cf. Gráfico 11).

3.2.2. DEMAIS PESSOAS QUE DIRIGEM EFETIVAMENTE A SOCIEDADE GESTORA

Em 2022, encontravam-se registadas na ASF 7 pessoas que dirigem efetivamente a sociedade gestora⁴⁵, das quais 2 eram mulheres, dados que se mantêm inalterados em 2024.

Gráfico 12 - Pessoas que dirigem efetivamente as SGFP



Acompanhando a tendência verificada em relação ao órgão de administração e de fiscalização, permanece superior o número de pessoas do género masculino a dirigir efetivamente as empresas de seguros (cf. Gráfico 12).

De facto, constata-se que a proporção de mulheres no exercício destes cargos é apenas ligeiramente superior à proporção de mulheres em cargos nos órgãos sociais (cerca de 28,57%). A diferença revela-se, contudo, substancial quando comparada com a representatividade do género feminino no órgão de administração das sociedades gestoras de fundos de pensões (que, recorde-se, é de apenas cerca de 16,67%).

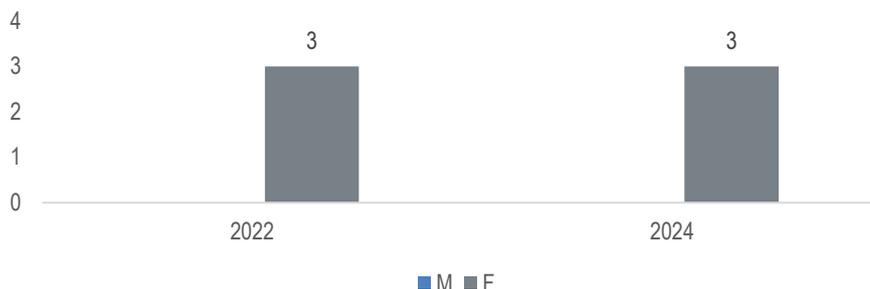
3.2.3. DIRETORES DE TOPO

Em 2022, encontravam-se registadas na ASF 3 diretores de topo⁴⁶, todos do género feminino, dados que se mantêm inalterados em 2024.

⁴⁵ Nos termos da alínea a) do artigo 3.º da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, relativa ao sistema de governação das entidades gestoras de fundos de pensões, consideram-se pessoas que dirigem efetivamente a sociedade gestora “o conjunto de pessoas que abrange membros do órgão de administração, bem como membros da direção de topo caso sejam responsáveis pelo processo de tomada de decisão a alto nível e pela aplicação das estratégias definidas e das políticas aprovadas pelo órgão de administração”.

⁴⁶ Nos termos da alínea b) do artigo 3.º da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, consideram-se diretores de topo “as pessoas singulares que, não fazendo parte do órgão de administração, constituem a primeira linha hierárquica responsável pela gestão da sociedade gestora de fundos de pensões”.

Gráfico 13 - Diretores de topo das SGFP

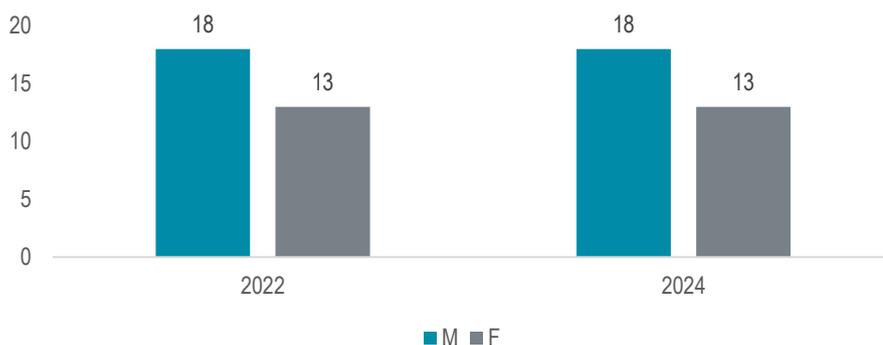


Ao contrário da situação verificada nas demais categorias de pessoas sujeitas a registo na ASF, verifica-se que a totalidade de pessoas que exercem funções de direção de topo nas sociedades gestoras de fundos de pensões são do género feminino (cf. Gráfico 13).

3.2.4.FUNÇÕES-CHAVE

Em 2022, encontravam-se registados na ASF 31 responsáveis por funções-chave⁴⁷, dos quais 13 eram mulheres, dados que se mantêm inalterados em 2024.

Gráfico 14 - Responsáveis por funções-chave das SGFP



Conforme resulta do Gráfico 14, é no exercício de cargos de responsáveis por funções-chave que se verifica uma maior proporção de pessoas do género feminino (cerca de 41,94%). No

⁴⁷ Por “função-chave” entende-se, “no âmbito do sistema de governação, a capacidade de executar tarefas práticas, que compreendem: i) As funções de gestão de riscos, de verificação do cumprimento, de auditoria interna e atuarial; ii) Outras funções que confirmam influência significativa na gestão da entidade gestora e que esta ou a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) como tal qualifiquem, atendendo à natureza, dimensão e complexidade dos riscos inerentes à respetiva atividade” [cf. alínea n) do artigo 4.º do RJFP].

entanto, constata-se que é em cargos no órgão de fiscalização que se regista uma maior proporção de mulheres em exercício de funções (cerca de 43,33%, conforme acima referido).

4. ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO SOBRE A POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO

Tendo como objetivo aferir o *status quo* do mercado segurador e dos fundos de pensões relativamente ao enquadramento regulatório aplicável, nomeadamente no que diz à obrigação de dispor de uma política de seleção e avaliação com objetivos de diversidade de género, a ASF enviou um questionário às empresas de seguros e sociedades gestoras de fundos de pensões sediadas em Portugal.

O referido questionário foi enviado a 37 empresas de seguros e a 8 sociedades gestoras de fundos de pensões a 29 de novembro de 2023, com prazo de resposta até 22 de dezembro de 2023.

Assim, no presente capítulo, procede-se a uma análise das respostas ao questionário sobre a política de seleção e avaliação, no que diz respeito aos objetivos, quantitativos e qualitativos, de diversidade de género⁴⁸, bem como às medidas consagradas para atingir tais objetivos.

4.1. EMPRESAS DE SEGUROS

4.1.1. OBJETIVOS QUANTITATIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO

No gráfico 15, pode verificar-se que a maioria das empresas de seguros ainda não consagra objetivos quantitativos de diversidade de género na sua política de seleção e avaliação (cerca de 72,97%).

⁴⁸ Cf. n.º 6 do artigo 65.º e n.º 2 do artigo 66.º do RJASR e n.º 6 do artigo 110.º e n.º 2 do artigo 111.º do RJFP.

Gráfico 15 - Objetivos quantitativos



Da análise das respostas ao questionário, constata-se que as principais razões para a não consagração pelas empresas de seguros de objetivos quantitativos de diversidade de género na política de seleção e avaliação são as seguintes:

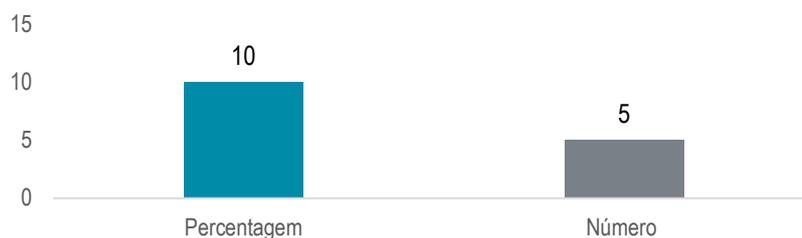
a) As empresas de seguros já dispõem de uma representação equilibrada entre géneros nos respetivos órgãos sociais, funções-chave ou diretores de topo ou, em geral, no seu quadro de pessoal, ou já dispõem de uma maioria de colaboradores do género feminino;

b) O tema da diversidade e inclusão encontra-se vertido noutros normativos internos, nomeadamente referentes aos processos de recrutamento, ou a monitorização de objetivos quantitativos de género é efetuada no âmbito dos processos de recrutamentos;

c) Os objetivos quantitativos de género serão integrados na política de seleção e avaliação após a sua revisão (nalguns casos, já em curso no momento da resposta ao questionário) ou é utilizada a política de seleção e avaliação do grupo.

No que respeita ao conjunto das empresas de seguros que consagram objetivos quantitativos de diversidade de género na política de seleção e avaliação, verifica-se que a referida respetiva política tem como objetivo alcançar a diversidade de género e objetivos quantitativos de representação paritária de géneros, sem comprometer, contudo, as competências necessárias para o exercício de funções e as especificidades do setor segurador. Nota-se, ademais, a aplicação dos referidos objetivos, sobretudo, ao nível dos órgãos sociais e de funções de topo.

Gráfico 16 - Tipo de objetivos quantitativos



No gráfico 16, no qual se encontra contemplado o universo de empresas de seguros que afirma consagrar objetivos quantitativos de diversidade de género na política de seleção e avaliação, pode verificar-se que todas as empresas de seguros referem consagrar, como objetivo quantitativo, uma percentagem de pessoas de cada género na sua política de seleção e avaliação, e metade estabelece também um número de pessoas de cada género.

Da análise das respostas deste universo de empresas de seguros, constata-se que a percentagem de pessoas do género feminino referida como objetivo quantitativo varia entre 20% e cerca de 60%.

No entanto, é possível concluir da análise às percentagens e aos números indicados pelas empresas de seguros que:

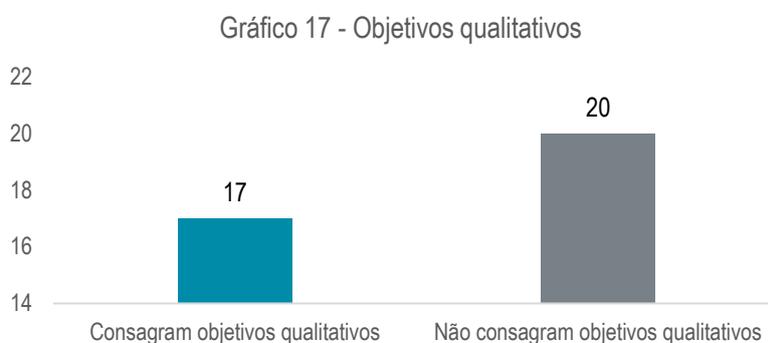
a) Mais de metade dos valores indicados em percentagem referem-se a valores de representatividade do género feminino a alcançar no futuro pelas empresas de seguros, a aplicar, na maior parte dos casos, apenas aos órgãos sociais e a cargos de topo ou diretivos, não se especificando quais nas respostas ao questionário;

b) Nos demais casos, os valores indicados em número e em percentagem referem-se ao número atual de colaboradores das empresas de seguros ou não é claro a que categorias de pessoal se referem;

c) Os valores indicados não estão discriminados por categorias de pessoal, não se afigurando existir ou não sendo possível aferir se existem diferenças de objetivos quantitativos entre categorias e dentro da mesma categoria (por exemplo, no caso do órgão de administração, entre membros executivos e não executivos).

4.1.2. OBJETIVOS QUALITATIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO

No gráfico 17, pode verificar-se que a maioria das empresas de seguros ainda não consagra objetivos qualitativos de diversidade de género na sua política de seleção e avaliação (cerca de 54,05%), embora a diferença de valores não seja tão significativa quanto a que se verifica em relação à consagração de objetivos quantitativos. Com efeito, comparando com os dados constantes no gráfico 15, constata-se que as empresas de seguros privilegiam a previsão de objetivos qualitativos na política de seleção e avaliação ou noutros instrumentos relativos à seleção de pessoas.



Da análise das respostas ao questionário, constata-se que as principais razões para a não consagração pelas empresas de seguros de objetivos qualitativos de diversidade de género na política de seleção e avaliação são as seguintes:

- a) As empresas de seguros já dispõem de uma representação equilibrada entre géneros nos respetivos órgãos sociais, funções-chave ou diretores de topo;
- b) As empresas de seguros já aplicam ou valorizam princípios e práticas não discriminatórias, que promovem a igualdade de oportunidades, ou é utilizada a política de seleção e avaliação do grupo;
- c) As empresas de seguros já determinaram objetivos qualitativos de diversidade de género, faltando apenas a respetiva aprovação pelo órgão competente ou integração nas políticas existentes, ou os objetivos qualitativos de género serão integrados na política de seleção e avaliação após a sua revisão (nalguns casos, já em curso no momento da resposta ao questionário).

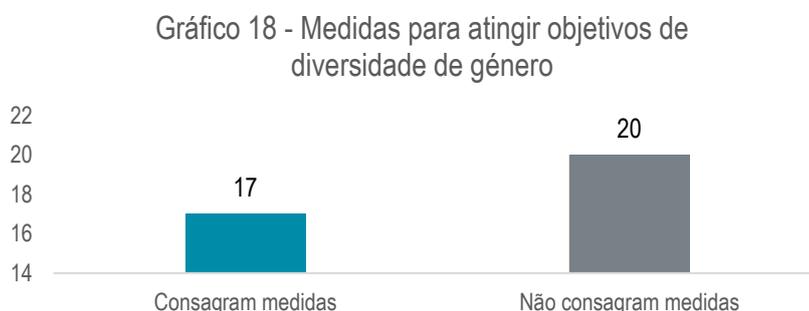
Relativamente ao universo de empresas de seguros que afirma consagrar objetivos qualitativos de género na política de seleção e avaliação, embora exista um conjunto de entidades

que apenas referem, de forma genérica, a prossecução de objetivos relacionados com a promoção de uma cultura inclusiva e a valorização da diversidade de género no seio da empresa, salienta-se a existência de um conjunto alargado de empresas de seguros que apresenta objetivos qualitativos com um maior nível de concretização, entre os quais se destacam os seguintes:

- a) Assegurar a representação tendencialmente paritária ou equitativa de cada género, em especial no que respeita aos membros dos órgãos sociais e outras funções relevantes, nalguns casos estabelecendo-se também um horizonte temporal para o efeito;
- b) Promover um maior envolvimento do género sub-representado nos dirigentes da empresa de seguros;
- c) Assegurar a participação de um número adequado de pessoas do género sub-representado ou adoção de mecanismos internos tendentes à seleção de elementos do género sub-representado;
- d) Adoção de medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna.

4.1.3. MEDIDAS PARA ATINGIR OBJETIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO

No gráfico 18, pode verificar-se que a maioria das empresas de seguros ainda não consagra medidas para atingir objetivos de diversidade de género na sua política de seleção e avaliação (cerca de 54,05%).



Da análise das respostas ao questionário, constata-se que as principais razões para a não consagração pelas empresas de seguros de medidas para atingir objetivos de diversidade de género na política de seleção e avaliação são as seguintes:

a) As empresas de seguros já dispõem de uma representação equilibrada entre géneros nos respetivos órgãos sociais, funções-chave ou diretores de topo;

b) As empresas de seguros consideram os objetivos qualitativos de diversidade de género estabelecidos ou já dispõem de medidas que garantem a igualdade de oportunidades de ambos os géneros ao nível do recrutamento, formação, promoção e compensação salarial (ainda que não previstas na política de seleção e avaliação);

c) As medidas para atingir objetivos de diversidade de género serão consagradas na sequência da revisão da política de seleção ou avaliação de outros normativos internos ou é utilizada a política de seleção e avaliação do grupo.

Relativamente ao universo de empresas de seguros que afirma consagrar medidas para atingir objetivos de diversidade de género na política de seleção e avaliação, destaca-se o estabelecimento das seguintes medidas:

a) Promoção da contratação ou mobilidade interna ou formação de mulheres para funções de liderança;

b) Promoção de uma representação equilibrada de candidatos ou designação do género sub-representado em igualdade de circunstâncias, em especial para os órgãos sociais e funções essenciais;

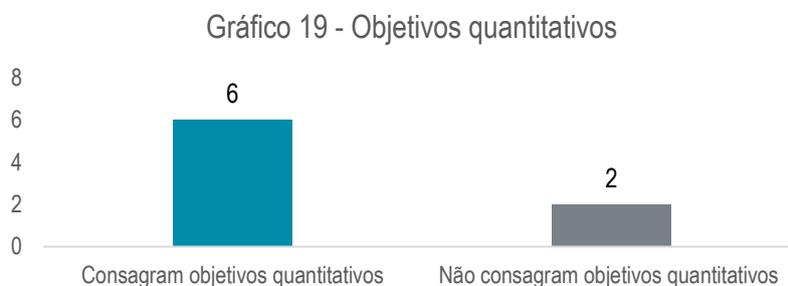
c) Aplicação de princípios de diversidade de género na composição do painel que seleciona os candidatos nos processos de recrutamento e/ou no plano de sucessão dos órgãos sociais, bem como na promoção dos colaboradores das empresas de seguros;

d) Aplicação de princípios de diversidade de género nos processos de recrutamento, bem como na formação de recrutadores e na revisão de critérios de seleção.

4.2. SOCIEDADES GESTORAS DE FUNDOS DE PENSÕES

4.2.1. OBJETIVOS QUANTITATIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO

No gráfico 19, pode verificar-se que a maioria (75%) das sociedades gestoras de fundos de pensões consagra objetivos quantitativos de diversidade de género na sua política de seleção e avaliação.



Da análise das respostas ao questionário, constata-se que os referidos objetivos quantitativos se dirigem, em especial, aos órgãos sociais e funções de topo ou funções essenciais das sociedades gestoras de fundos de pensões.



No gráfico 20, no qual se encontra contemplado o universo de sociedades gestoras de fundos de pensões que afirma consagrar objetivos quantitativos de género na política de seleção e avaliação, pode verificar-se que todas as sociedades gestoras de fundos de pensões referem

consagrar, como objetivo quantitativo, uma percentagem de pessoas de cada género na sua política de seleção e avaliação e a maioria estabelece também um número de pessoas de cada género.

Da análise das respostas deste universo de sociedades gestoras de fundos de pensões, constata-se que a percentagem de pessoas do género feminino referida como objetivo quantitativo varia entre 20% e cerca de 56%.

No entanto, é possível concluir da análise às percentagens e aos números indicados pelas sociedades gestoras de fundos de pensões que:

a) Os valores indicados referem-se maioritariamente a objetivos quantitativos fixados para os órgãos sociais, não contemplando as demais categorias de pessoal que devem legalmente estar abrangidas pela política de seleção e avaliação;

b) Os valores indicados nem sempre se referem a um objetivo quantitativo a alcançar pelas sociedades gestoras de fundos de pensões;

c) Os valores indicados não estão discriminados por categorias de pessoal, não se afigurando existir ou não sendo possível aferir se existem diferenças de objetivos quantitativos entre categorias e dentro da mesma categoria (por exemplo, no caso do órgão de administração, entre membros executivos e não executivos).

4.2.2. OBJETIVOS QUALITATIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO

No gráfico 21, pode verificar-se que a maioria das sociedades gestoras de fundos de pensões consagra objetivos qualitativos de diversidade de género na sua política de seleção e avaliação (62,5%). Não obstante, comparando com os dados constantes do gráfico 19, nota-se que as sociedades gestoras de fundos de pensões favorecem a previsão de objetivos quantitativos de diversidade de género face à previsão de objetivos qualitativos.

Gráfico 21 - Objetivos qualitativos



Da análise das respostas ao questionário, salienta-se que todas as sociedades gestoras de fundos de pensões que afirmam consagrar objetivos qualitativos de diversidade de género apresentam objetivos qualitativos com algum nível de concretização, nomeadamente:

- a) Favorecer a representação paritária ou tendencialmente paritária de homens e mulheres, em especial no que respeita aos membros dos órgãos sociais e funções de topo
- b) Promover o aumento do género sub-representado nos órgãos sociais e funções essenciais.

4.2.3. MEDIDAS PARA ATINGIR OBJETIVOS DE DIVERSIDADE DE GÉNERO

No gráfico 22, pode verificar-se que a maioria (75%) das sociedades gestoras de fundos de pensões consagra medidas para atingir objetivos de diversidade de género na sua política de seleção e avaliação.

Gráfico 22 - Medidas para atingir objetivos de diversidade de género



Da análise das respostas ao questionário, constata-se que a maioria das medidas referidas estão relacionadas com a seleção de candidatos qualificados de ambos os géneros, destacando-se as seguintes:

- a) Realização de análise prévia ao processo de recrutamento para identificar eventuais desequilíbrios de representatividade de género que justifique privilegiar um género em detrimento do outro;
- b) Aplicação de princípios de diversidade de género na composição do painel que seleciona os candidatos nos processos de recrutamento, bem como no plano de sucessão dos órgãos sociais;
- c) Aplicação de um código de conduta do grupo a todos os colaboradores em todas as áreas e atividades, que consagra a diversidade e inclusão nos processos de seleção e de promoção.

5. CONCLUSÕES

No presente capítulo são apresentadas as principais conclusões da análise aos dados de registo, bem como da análise das respostas ao questionário sobre a política de seleção e avaliação.

Da análise às respostas ao questionário conclui-se que todas as sociedades gestoras de fundos de pensões e a maioria das empresas de seguros (22 em 37⁴⁹) consagra objetivos quantitativos ou qualitativos ou medidas para atingir objetivos de diversidade de género na sua política de seleção e avaliação.

Com efeito, as respostas ao questionário evidenciam que as sociedades gestoras de fundos de pensões e a maioria das empresas de seguros reconhecem a importância do tema, dispondo de objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género com algum nível de concretização – embora dirigidos, sobretudo, aos órgãos sociais e funções de topo –, ou de medidas para atingir objetivos de diversidade de género de natureza diversa e que abrangem vários aspetos da relação laboral e dos processos de recrutamento e seleção.

⁴⁹ Recorda-se que algumas empresas de seguros referiram que este tema se encontra vertido noutros normativos internos ou que se encontravam a rever a sua política de seleção e avaliação – cf. subcapítulos 4.1.1, 4.1.2 e 4.1.3..

Sem prejuízo, esta realidade ainda não se encontra refletida nos dados de registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras junto da ASF no que diz respeito à diversidade de género⁵⁰.

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 sociais é inferior (cerca de 21,17%) 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%, ainda que se tenha registado um ligeiro decréscimo de 2022 para 2024) 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%).

Contudo, cumpre realçar que, contrariamente à realidade nacional e europeia, se verifica a existência de uma maior proporção de mulheres em cargos executivos do que em cargos não executivos (embora os dados de registo de 2024 reflitam, ao invés, o aumento de mulheres em cargos não executivos).

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%), ainda que não se registre uma diferença na representatividade deste género em funções executivas e não executivas.

De facto, é no exercício de cargos de fiscalização (cerca de 43,33%) e enquanto responsáveis por funções-chave (cerca de 41,94%) e, sobretudo, enquanto diretores de topo – em que apenas existem mulheres registadas – que a representatividade do género feminino se revela superior.

Face ao exposto, afigura-se que a representatividade acrescida do género feminino 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 avaliação e seleção.

Com efeito, embora, conforme acima referido, os objetivos de diversidade de género estabelecidos pelas empresas de seguros e pelas sociedades gestoras de fundos de pensões nas

⁵⁰ Cf. capítulo 5 do presente relatório.

suas políticas se dirijam, em especial, aos órgãos sociais, é neste âmbito, principalmente no órgão de administração, que se verifica uma menor representatividade do género feminino.

Embora não resulte ainda do regime legal aplicável ao setor segurador, tendo em conta o contexto de revisão da Diretiva Solvência II, que passa a exigir a definição de objetivos quantitativos individuais de diversidade de género no âmbito de uma política de diversidade dirigida ao órgão de administração, assume relevância acrescida a previsão de objetivos desta natureza na política de seleção e avaliação das empresas de seguros.

A futura revisão da Diretiva IORP II⁵¹ representa igualmente uma oportunidade para a introdução de requisitos de diversidade de género no setor dos fundos de pensões, conforme tem vindo a ser defendido pela EIOPA⁵², pelo que também para as sociedades gestoras de fundos de pensões se revela importante a previsão de objetivos de diversidade de género na respetiva política de seleção e avaliação.

Por outro lado, apesar de os dados de registo na ASF revelarem uma maior representatividade do género feminino nas restantes categorias de pessoal sujeitas a registo, não se afigura que as mesmas sejam devidamente contempladas nas políticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões.

Neste sentido, regista-se, em especial, a necessidade de consolidação das seguintes práticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões:

a) **Inclusão da matéria da diversidade de género na respetiva política de seleção e avaliação, através do estabelecimento de objetivos de diversidade de género para todas as categorias de pessoal às quais a política de seleção e avaliação se deve aplicar**⁵³, independentemente de já assegurarem uma representação equilibrada entre géneros ou de já serem contemplados objetivos de género e/ou práticas que promovem a igualdade de género no âmbito dos respetivos processos de recrutamento;

⁵¹ Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016, relativa às atividades e à supervisão das instituições de realização de planos de pensões profissionais.

⁵² Cf. European Insurance and Occupational Pensions Authority, *Technical advice for the review of the IORP II Directive*, 2023, disponível em https://www.eiopa.europa.eu/document/download/7d70ed01-2505-4989-913d-0516709ce70e_en?filename=EIOPA-BoS-23-341-Advice_IORPII_review.pdf.

⁵³ 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.

b) Atribuição de maior relevância à aplicação de objetivos de diversidade de género ao órgão de administração, em especial no que se refere ao exercício de funções executivas, tendo em consideração que se trata da categoria na qual se regista menor representatividade do género feminino, em comparação com as restantes categorias de pessoal;

c) Maior clarificação e concretização dos objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género atingir, discriminando as categorias de pessoal às quais se aplicam e os casos em que existam objetivos distintos entre categorias ou no âmbito da mesma categoria, sem prejuízo de a política de seleção e avaliação poder ser aplicável a outros ou à totalidade dos colaboradores das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões;

d) Consagração de medidas para atingir objetivos de diversidade de género para todas as categorias de pessoal às quais se aplica a política de seleção e avaliação, sem prejuízo de a política de seleção e avaliação poder ser aplicável a outros ou à totalidade dos colaboradores das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões.

6. BIBLIOGRAFIA

- 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>.
- Central Bank of Ireland, *Thematic assessment of Diversity & Inclusion in insurance firms*, 2020, disponível em https://www.centralbank.ie/docs/default-source/regulation/how-we-regulate/diversity-and-inclusion/thematic-assessment-of-diversity-and-inclusion-in-insurance-firms.pdf?sfvrsn=f9668a1d_4
- Capone, Diana, Montemaggiori, Flaminia, Butera, Sara, *Women, board and insurance companies*, *Quaderno n.22*, IVASS, 2022. Disponível em: <https://www.ivass.it/pubblicazioni-e-statistiche/pubblicazioni/quaderni/2022/iv22/index.html?com.dotmarketing.htmlpage.language=3>
- European Banking Authority, *Report on the benchmarking of diversity practices and the gender pay gap*, 2023, disponível em: https://www.eba.europa.eu/sites/default/files/document_library/Publications/Reports/2023/Diversity%20benchmarking/1052569/Report%20on%20the%20benchmarking%20of%20diversity%20practices.pdf.
- European Central Bank, Banking Supervision, *Guide to fit and proper assessments*, 2021, disponível em https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.fit_and_proper_guide_update202112~d66f230eca.en.pdf.
- European Insurance and Occupational Pensions Authority, *Technical advice for the review of the IORP II Directive*, 2023, disponível em https://www.eiopa.europa.eu/document/download/7d70ed01-2505-4989-913d-0516709ce70e_en?filename=EIOPA-BoS-23-341-Advice_IORPII_review.pdf.
- Financial Conduct Authority, *CP23/20 - Diversity and inclusion in the financial sector – working together to drive change*, disponível em <https://www.fca.org.uk/publication/consultation/cp23-20.pdf>

- Odgers Berndtson Board Solutions, *The State of Board Diversity: Portugal's Journey (2013-2023) and its Place in Europe in 2023*, disponível em https://www.odgersberndtson.com/media/xitlefdl/obbs-board-diversity_study.pdf
- Prudential Regulation Authority, *CP18/23 – Diversity and inclusion in PRA-regulated firms*, disponível em <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/prudential-regulation/consultation-paper/2023/september/cp1823-diversity-and-inclusion-in-pra-regulated-firms.pdf>
- 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>.

ANEXO

Síntese do enquadramento regulatório em matéria de diversidade

Setor	Instrumento	Âmbito de aplicação	Regime
Segurador	RJASR	<ul style="list-style-type: none"> • Membros do órgão de administração e demais pessoas que dirijam efetivamente a empresa de seguros • Membros do órgão de fiscalização • Diretores de topo • Responsáveis por funções-chave • Pessoas que exercem funções-chave • Atuário responsável das empresas de seguros 	Política interna de seleção e avaliação, que “ <i>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</i> ”.
Segurador	Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril	Órgão de administração	O órgão de administração deve assegurar a divulgação interna das políticas a todos os colaboradores, em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade e a disponibilização à ASF, sempre que solicitado.
Fundos de Pensões	RJFP	<ul style="list-style-type: none"> • Membros do órgão de administração e demais pessoas que dirijam efetivamente a sociedade gestora 	Política interna de seleção e avaliação, que “ <i>deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a</i>

		<ul style="list-style-type: none"> • Membros do órgão de fiscalização • Diretores de topo • Responsáveis por funções-chave • Pessoas que exercem funções-chave 	<i>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>
Fundos de Pensões	Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto	<ul style="list-style-type: none"> • Órgão de administração 	O órgão de administração deve assegurar a divulgação interna das políticas a todos os trabalhadores, em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade e a disponibilização à ASF, sempre que solicitado.
Bancário	RGICSF	Membros dos órgãos de administração e fiscalização	A política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização 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.
Bancário	RGICSF	Membros dos órgãos de administração e fiscalização	O Banco de Portugal recolhe e analisa a informação relativa às práticas de diversidade das

			instituições de crédito, bem como sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres comunica-a à Autoridade Bancária Europeia (EBA)
Bancário	Instrução n.º 1/2025, de 24 de janeiro	Membros dos órgãos de administração e fiscalização	Regulamenta o reporte de informação, por instituições de crédito, de informação para a avaliação das práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais entre géneros ao nível dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização
Bancário	Regulamento CRR	-	Divulgação da política de diversificação em relação à seleção dos membros do órgão de administração, os seus objetivos e todas as metas relevantes estabelecidas no âmbito dessa política, bem como a medida em que esses objetivos e metas foram atingidos
Bancário e Mercado de capitais	Orientações conjuntas EBA/ESMA	-	Ao definirem os objetivos de promoção da diversidade, as instituições devem considerar os resultados das análises comparativas das práticas em matéria de diversidade publicadas pelas autoridades

			competentes, pela EBA ou por outros organismos ou organizações internacionais relevantes
Bancário e Mercado de capitais	Orientações conjuntas EBA/ESMA	Instituições CRD significativas	As instituições CRD significativas devem documentar, no âmbito da revisão anual da composição do órgão de administração, a sua conformidade com os objetivos e metas traçados.
Mercado de capitais	Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto	Membros dos órgãos de administração e fiscalização	A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3 %.