

8 de fevereiro de 2020

ORIENTAÇÕES

ORIENTAÇÕES

Relativas a noção de diversidade na seleção dos membros do órgão de direção, administração ou supervisão

EIOPA-BoS-25/392

Adotado em 29 de setembro de 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

ORIENTAÇÕES RELATIVAS A NOÇÃO DE DIVERSIDADE PARA A SELEÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE DIREÇÃO, ADMINISTRAÇÃO OU SUPERVISÃO

INTRODUÇÃO

1. Em conformidade com o artigo 16º do Regulamento (UE) nº 1094/2010 (Regulamento EIOPA)¹ e com o artigo 41º, nº 1, da Diretiva 2009/138/CE (Diretiva Solvência II)², a EIOPA emite as presentes orientações sobre o conceito de diversidade a ter em conta na seleção dos membros do órgão de direção, administração, ou supervisão (AMSB) das empresas de seguros e de resseguros (coletivamente “empresas”).
2. A diversidade leva a uma gama mais ampla de experiência, conhecimentos, competências e valores na AMSB, e é um dos fatores que melhoram o seu funcionamento e abordam o fenómeno do pensamento de grupo. Um AMSB mais diversificado pode facilitar opiniões independentes e desafios construtivos no processo de tomada de decisões. A diversidade, juntamente com uma consideração adequada da inclusão, ajudará a assegurar que as diversas perspetivas e opiniões dos membros sejam tidas em conta no AMSB.
3. Uma composição diversificada no seio do AMSB poderá ser alcançada tendo em conta aspetos como a formação académica e profissional, a idade, o género e a proveniência geográfica. A este respeito, afigura-se de especial relevância uma composição equilibrada no AMSB, em termos de género. Tal é reconhecido na Diretiva Solvência II e também expresso noutras iniciativas a nível da UE que visam melhorar a diversidade de género³.
4. As presentes orientações destinam-se às autoridades competentes, tal como definidas no artigo 4º, nº 2, do Regulamento (UE) nº 1094/2010.
5. Para efeitos das presentes orientações, foram desenvolvidas as seguintes definições:
 - Diversidade significa a situação em que as características dos membros do AMSB, incluindo a sua formação académica e profissional, género, idade e proveniência geográfica, são diferentes numa medida que permite uma variedade de pontos de vista dentro do AMSB.
6. Se não estiverem definidos nas presentes orientações, os termos têm o significado definido nos atos jurídicos referidos na introdução.

¹ Regulamento (UE) n.º 1094/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010, que cria uma Autoridade Europeia de Supervisão (Autoridade Europeia dos Seguros e Pensões Complementares de Reforma), altera a Decisão n.º 716/2009/CE e revoga a Decisão 2009/79/CE da Comissão (JO L 331 de 15.12.2010, p. 48).

² 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 (Solvência II) (JO L 335 de 17.12.2009, p. 1).

³ [Igualdade de género - Comissão Europeia \(europa.eu\)](#)

7. As Orientações aplicam-se a todas as empresas, independentemente das suas estruturas de governação (estrutura monista, estrutura dualista ou outras estruturas), sem defender ou preferir qualquer estrutura específica.
8. As orientações aplicam-se tanto a empresas numa base individual como, *mutatis mutandis*, ao nível do grupo⁴.
9. As orientações visam assegurar a coerência intersetorial com o quadro de diversidade de outros setores financeiros. Por conseguinte, as presentes orientações estão alinhadas, na medida do possível, com o título V (“Diversidade no órgão de administração”) das Orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais nos termos da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva 2014/65/UE.⁵
10. As orientações são aplicáveis a partir de 30 de janeiro de 2027.

ORIENTAÇÃO Nº 1 – PROPORCIONALIDADE

11. As empresas devem ter em conta a natureza, a escala e a complexidade das suas operações aquando da elaboração e execução de uma política que promova a diversidade na composição do AMSB e nos processos referidos nas presentes orientações. Tal não deve resultar numa exceção à obrigação de pôr em prática uma política de promoção da diversidade no AMSB e de estabelecer objetivos quantitativos, tal como exigido pelo artigo 41º, nº 1, da Diretiva Solvência II.

ORIENTAÇÃO Nº 2 – POLÍTICA DE DIVERSIDADE

12. Em conformidade com o artigo 41º, nº 1, da Diretiva Solvência II, as empresas devem desenvolver e aplicar uma política que promova a diversidade, incluindo o equilíbrio de género na composição do AMSB a fim de promover uma composição diversificada de membros. Deve ter por objetivo proporcionar um vasto conjunto de qualidades e competências, tanto aquando do recrutamento de membros do AMSB como numa base contínua, a fim de obter uma variedade de pontos de vista e experiências e permitir opiniões independentes e a tomada de decisões sólidas no âmbito do AMSB.

ORIENTAÇÃO Nº 3 – ASPETOS RELATIVOS À DIVERSIDADE

13. A política de diversidade deve referir-se, pelo menos, aos seguintes aspetos da diversidade: habilitações e antecedentes profissionais, género, idade e, em especial para as empresas ativas a nível internacional, proveniência geográfica, a menos que a inclusão da proveniência geográfica seja ilegal ao abrigo do direito nacional.

⁴ Artigo 212.º, n.º 1, da Diretiva 2009/138/CE.

⁵ ESMA35-36-2319 e EBA/GL/2021/06.

ORIENTAÇÃO Nº 4 – OBJETIVOS QUANTITATIVOS RELACIONADOS COM O EQUILÍBRIO DE GÉNERO

14. As empresas devem visar um adequado equilíbrio de género na composição do AMSB e assegurar que o princípio da igualdade de oportunidades é respeitado aquando da seleção dos seus membros.
15. As empresas devem especificar um horizonte temporal adequado para o cumprimento e a forma como serão alcançados os objetivos quantitativos individuais relacionados com o equilíbrio de género na AMSB. Quando aplicável, a política de diversidade deve assegurar que haja equilíbrio de género na composição do AMSB, quer na sua função de gestão quer na sua função de supervisão. Sem prejuízo das regras aplicáveis da legislação nacional, os objetivos quantitativos podem ser definidos para o AMSB no seu conjunto.
16. Ao estabelecerem objetivos quantitativos em matéria de equilíbrio de género, as empresas devem ter em conta os resultados da avaliação comparativa da diversidade publicados pelas autoridades de supervisão ou por outros organismos ou organizações internacionais relevantes.

ORIENTAÇÃO Nº 5 – REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

17. A política de diversidade pode prever a representação dos trabalhadores no AMSB, a fim de acrescentar conhecimentos práticos e experiência do dia-a-dia do funcionamento interno da empresa e assegurar que os interesses do pessoal são tidos em conta.
18. A existência de representantes dos trabalhadores do género sub-representado, quando exigido pela legislação nacional, por si só, não é suficiente para assegurar AMSB um equilíbrio adequado de género no AMSB.

ORIENTAÇÃO Nº 6 – FREQUÊNCIA DA REVISÃO E DA DOCUMENTAÇÃO

19. As empresas devem documentar anualmente o cumprimento dos objetivos estabelecidos na sua política de diversidade. Caso quaisquer objetivos de diversidade, incluindo os objetivos quantitativos relativos ao equilíbrio de género, não tenham sido alcançados, as empresas devem documentar as razões, as medidas a adotar e o respetivo horizonte temporal, a fim de assegurar o cumprimento dos objetivos de diversidade.

ORIENTAÇÃO Nº 7 – POLÍTICA DE DIVERSIDADE PARA O PESSOAL

20. As empresas devem implementar uma política de diversidade aplicável ao pessoal, incluindo aspetos de planeamento de carreiras e medidas que garantam a igualdade de tratamento e de oportunidades para o pessoal de diferentes géneros. Essas medidas devem assegurar que o equilíbrio de género é tido em conta na seleção de pessoal para cargos de gestão ou na prestação de formação em gestão. Se a empresa criar um comité de nomeação, a sua composição deverá, sempre que possível, ser equilibrada em termos de género.

ORIENTAÇÃO Nº 8 – LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

21. A fim de apoiar uma composição diversificada do AMSB, as empresas devem adotar políticas que garantam não existir discriminação com base no género, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, religião ou crença, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

REGRAS DE CONFORMIDADE E COMUNICAÇÃO DE INFORMAÇÕES

22. O presente documento contém orientações emitidas ao abrigo do artigo 16º do Regulamento (UE) nº 1094/2010. Nos termos do artigo 16º, nº 3, do referido regulamento, as autoridades competentes e as instituições financeiras devem envidar todos os esforços para dar cumprimento às orientações e recomendações.
23. As autoridades competentes que cumpram ou tencionem cumprir as presentes orientações devem incorporá-las de forma adequada no seu quadro regulamentar ou de supervisão.
24. As autoridades competentes devem confirmar à EIOPA se cumprem ou tencionam dar cumprimento às presentes orientações, indicando os motivos do não cumprimento no prazo de dois meses após a emissão das versões traduzidas.
25. Na ausência de resposta dentro deste prazo, as autoridades competentes serão consideradas não cumpridoras da obrigação de comunicar e divulgadas como tal.

DISPOSIÇÃO FINAL SOBRE AS REVISÕES

26. As presentes orientações serão objeto de uma revisão pela EIOPA.