

OBJETIVOS
DE DIVERSIDADE DE GÉNERO

Índice

1. Objeto, finalidade e enquadramento	3
2. Articulação com outros instrumentos internos	3
3. Princípios orientadores	4
4. Âmbito e universos de referência	5
5. Objetivos de diversidade de género	5
5.1. Objetivo geral	5
5.2. Objetivos específicos por universo	6
5.2.1. Universo global da CA Seguros	6
5.2.2. Conjunto das funções reguladas	6
5.2.3. Conselho de Administração Executivo	6
5.2.4. Conselho Geral e de Supervisão	7
5.2.5. Diretores de Topo	7
5.2.6. Funções-Chave	7
6. Medidas para atingir os objetivos de diversidade de género	8
6.1. Integração nos processos relevantes	8
6.2. Consideração de pessoas de ambos os géneros	8
6.3. Dever de fundamentação	8
6.4. Atenção reforçada em universos com sub-representação	9
6.5. Compatibilidade substancial de perfis	9
7. Monitorização, reporte e revisão	9
Ficha de controlo do documento	10

1. Objeto, finalidade e enquadramento

A CA Seguros reconhece a diversidade de género como um elemento relevante para a boa governação, a robustez institucional, a qualidade do processo de decisão e a sustentabilidade organizacional, em alinhamento com a sua estratégia ESG.

A promoção de uma representação equilibrada de género, designadamente nos órgãos sociais e nas funções reguladas, contribui para o alargamento de perspetivas, para o reforço do escrutínio interno, para uma melhor apreciação do risco e para a consolidação de uma cultura de gestão sã, prudente e inclusiva.

O presente documento é aprovado no contexto das Recomendações n.º 4/2025 da Autoridade de Supervisão de Seguros e de Fundos de Pensões, com o objetivo de densificar, no âmbito da CA Seguros, os objetivos de diversidade de género aplicáveis aos universos mais relevantes do seu sistema de governação, bem como as medidas destinadas a promover a sua concretização.

A CA Seguros parte, nesta matéria, de uma realidade globalmente equilibrada em termos de composição de género. O presente documento orienta-se, por isso, por uma lógica de continuidade, consolidação e aperfeiçoamento progressivo das práticas existentes, procurando assegurar que a diversidade de género continue a ser considerada, de forma consistente e proporcional, nos processos de seleção, designação, avaliação, sucessão e desenvolvimento de talento relevantes para a governação da Companhia.

2. Articulação com outros instrumentos internos

O presente documento integra o sistema de governação da CA Seguros e deve ser interpretado e aplicado de forma coerente com a Política Interna de Seleção e Avaliação, com o Plano de Sucessão e com os demais instrumentos internos relevantes em matéria de governo societário e gestão de pessoas. Sem prejuízo do seu objeto próprio, centrado nos objetivos de diversidade de género, a sua aplicação deve ser coerente com os princípios de igualdade de oportunidades, não discriminação e igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual.

Neste contexto, assumem particular relevância os seguintes instrumentos:

- a Política Interna de Seleção e Avaliação estabelece o enquadramento geral aplicável à adequação, composição e diversidade das funções reguladas e dos órgãos relevantes da Companhia;
- Plano de Sucessão constitui o instrumento apropriado para assegurar que, nos processos de identificação de sucessores e de preparação de talento para funções relevantes, a diversidade de género seja considerada de forma prospetiva e estruturada;
- a Política de Gestão de Pessoas e Bem-Estar enquadra os processos de recrutamento, desenvolvimento e mobilidade, assegurando a integração transversal da diversidade de género na gestão de pessoas;
- os instrumentos internos em matéria remuneratória, na medida em que devem assentar em critérios objetivos, transparentes e neutros em termos de género, em coerência com os princípios de igualdade de oportunidades e igualdade remuneratória;

Este documento densifica, em termos operacionais, os objetivos de diversidade de género aplicáveis aos universos mais relevantes, os respetivos indicadores de acompanhamento e as medidas concretas destinadas a apoiar a sua concretização.

3. Princípios orientadores

A definição e aplicação dos objetivos de diversidade de género na CA Seguros rege-se pelos seguintes princípios:

- Boa governação e qualidade da decisão

A diversidade de género é considerada como fator relevante de pluralidade de perspetivas, enriquecimento do processo deliberativo, robustez do escrutínio interno e qualidade da tomada de decisão, concorrendo para uma governação mais sólida e mais resiliente.

- Proporcionalidade e adequação institucional

Os objetivos de diversidade de género são definidos em função da dimensão, estrutura, composição e especificidades dos universos a que respeitam, devendo traduzir uma orientação clara, proporcionada e materialmente adequada à realidade organizativa da Companhia.

Na aplicação deste princípio é especialmente considerada a circunstância de certos órgãos e universos funcionais da Companhia terem dimensão reduzida, o que exige uma apreciação

adequada dos indicadores e dos resultados, sem prejuízo da manutenção de uma orientação clara no sentido de prevenir situações de sub-representação persistente.

- Mérito, competência e adequação funcional

A consideração da diversidade de género articula-se com a seleção, designação, avaliação e sucessão assentes no mérito, na competência, na experiência, na adequação ao perfil funcional e no cumprimento dos requisitos legais e regulamentares aplicáveis ao exercício de cada cargo ou função.

4. Âmbito e universos de referência

Para efeitos do presente documento, os objetivos de diversidade de género são definidos e acompanhados, consoante os casos, nos seguintes universos:

- Universo global da Companhia
- Conjunto das funções reguladas
- Conselho de Administração Executivo
- Conselho Geral e de Supervisão
- Diretores de Topo
- Funções-Chave

5. Objetivos de diversidade de género

5.1. Objetivo geral

A CA Seguros prossegue o objetivo de assegurar uma representação equilibrada de género nos universos relevantes do seu sistema de governação, promovendo, de forma proporcional e sustentada, a presença de ambos os géneros e prevenindo situações de sub-representação persistente.

5.2. Objetivos específicos por universo

5.2.1. Universo global da CA Seguros

No âmbito da sua estratégia ESG, a CA Seguros acompanha a composição de gênero do universo global de colaboradores, procurando assegurar uma representação equilibrada, tendo como referência orientadora que cada gênero represente, pelo menos, 40% desse universo. Sempre que a representação de qualquer dos gêneros desça abaixo do valor de referência, essa circunstância deve ser objeto de apreciação específica no âmbito do acompanhamento do presente documento, com ponderação das medidas adequadas de médio prazo.

5.2.2. Conjunto das funções reguladas

Para efeitos do presente documento, integram o conjunto das funções reguladas os membros do Conselho de Administração Executivo, os membros do Conselho Geral e de Supervisão, os Diretores de Topo e os responsáveis por Funções-Chave.

A CA Seguros estabelece, para o conjunto das funções reguladas, o objetivo de assegurar uma representação do gênero sub-representado não inferior a 40%, prosseguindo uma trajetória de aproximação progressiva a uma composição equilibrada.

Sempre que a representação do gênero sub-representado se situe abaixo desse patamar, a diversidade de gênero deve ser especialmente considerada nos processos subsequentes de designação, substituição e sucessão relativos ao universo em causa.

5.2.3. Conselho de Administração Executivo

Atenta a relevância do Conselho de Administração Executivo enquanto órgão máximo de gestão executiva da Companhia e o papel que lhe cabe na definição do tone at the top, a CA Seguros estabelece como objetivo promover uma composição do órgão que integre ambos os gêneros.

Considerando a dimensão do órgão, composto por 3 Administradores, esse objetivo traduz-se, em termos práticos, na presença de pelo menos um membro do gênero sub-representado.

A diversidade de gênero deve, por isso, ser expressamente considerada em processos de renovação, substituição ou designação de membros do Conselho de Administração

Executivo, em articulação com os critérios de mérito, adequação e cumprimento dos requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

5.2.4. Conselho Geral e de Supervisão

Atendendo ao modelo estatutário de designação do Conselho Geral e de Supervisão, cujos membros são eleitos pela Assembleia Geral, a diversidade de género é considerada pela CA Seguros como fator qualitativo relevante na apreciação da composição deste órgão, tendo como referência orientadora uma representação equilibrada entre géneros, tendencialmente situada entre 40% e 60% para cada género. Sempre que a composição do órgão se afaste desse referencial, a diversidade de género deve ser especialmente considerada em futuras propostas de designação, renovação ou substituição.

5.2.5. Diretores de Topo

A Companhia estabelece, para o universo dos Diretores de Topo, o objetivo de promover, de forma progressiva e sustentável, uma representação do género sub-representado não inferior a 40%.

Atendendo à reduzida frequência com que, em regra, ocorrem processos de nomeação ou substituição neste universo, este objetivo deve ser entendido numa perspetiva de médio e longo prazo, sendo especialmente considerado sempre que esteja em causa a designação, substituição ou promoção para cargo de Diretor de Topo.

Sempre que a composição deste universo se afaste do objetivo definido, a diversidade de género deve ser ponderada de forma reforçada nos processos subsequentes aplicáveis, em articulação com os critérios de mérito, competência, experiência e adequação funcional.

5.2.6. Funções-Chave

A Companhia promove, para o conjunto das Funções-Chave, o objetivo de prosseguir uma composição paritária em termos de género. Atendendo à reduzida dimensão deste universo, o resultado-alvo corresponde, em regra, à presença de dois titulares de cada género.

Sem prejuízo, atendendo às especificidades destas funções, designadamente a sua natureza técnica, a baixa rotação e a necessidade de cumprimento rigoroso dos requisitos de adequação, a composição poderá, em determinados momentos, refletir distribuições distintas, sem que tal comprometa a prossecução do objetivo de equilíbrio.

Sempre que se verifiquem situações de desequilíbrio, a diversidade de género deve ser considerada, de forma proporcional e não automática, nos processos subsequentes de seleção, designação ou sucessão, em articulação com os critérios de mérito, competência, experiência e adequação funcional. O racional subjacente à composição verificada e às decisões adotadas deve, quando relevante, ser devidamente fundamentado.

6. Medidas para atingir os objetivos de diversidade de género

6.1. Integração nos processos relevantes

Nos processos de recrutamento, seleção, promoção, designação, renovação, substituição e sucessão relativos aos universos abrangidos, a diversidade de género deve ser considerada de forma proporcional e não automática como fator relevante de composição equilibrada e de boa governação, em articulação com o mérito, a competência, a adequação funcional e os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

6.2. Consideração de pessoas de ambos os géneros

Sempre que a natureza da função, o mercado e os perfis disponíveis o permitam, a lista final de candidatos a funções reguladas, cargos de direção de topo ou posições relevantes para sucessão deve, sempre que materialmente possível, procurar integrar pessoas de ambos os géneros.

6.3. Dever de fundamentação

Quando, num processo relevante, não seja possível assegurar a consideração de pessoas de ambos os géneros na fase final de avaliação, ou quando a decisão adotada não contribua para a progressão do objetivo de diversidade aplicável ao universo em causa, deverá ficar registada, de forma clara e sintética, a respetiva fundamentação.

6.4. Atenção reforçada em universos com sub-representação

Sempre que, num determinado universo, se verifique uma composição que evidencie sub-representação acentuada de um dos géneros, essa circunstância deve ser especialmente considerada nos processos subsequentes de substituição, sucessão, promoção ou designação, com vista à promoção gradual de uma composição mais equilibrada.

6.5. Compatibilidade substancial de perfis

Quando, em situação de comparabilidade substancial de mérito, competência e adequação funcional, esteja em causa um universo em que exista sub-representação persistente de um dos géneros, esse fator pode ser ponderado como elemento adicional de decisão, nos termos legalmente admissíveis e materialmente adequados.

7. Monitorização, reporte e revisão

A concretização dos objetivos previstos no presente documento deve ser objeto de acompanhamento periódico, pelo menos anual, no âmbito dos processos internos de governação, seleção, avaliação, sucessão e gestão de pessoas.

A monitorização deve atender, designadamente, à composição de cada universo abrangido, à identificação de eventuais situações de sub-representação, à evolução face ao período anterior e às medidas adotadas ou previstas quando os objetivos definidos não se encontrem cumpridos.

O presente documento deve ser revisto sempre que se verificarem alterações relevantes na estrutura de governação da Companhia, no enquadramento legal ou regulamentar aplicável, ou na composição dos conjuntos abrangidos que justifiquem a sua atualização.

Ficha de controlo do documento

Tipo de Responsabilidade	Responsável
Elaboração	Gabinete de Gestão de Pessoas e Bem Estar
Revisão	Gabinete de Gestão de Pessoas e Bem Estar
Aprovação	Conselho de Administração Executivo

Histórico de versões

Versão	Data	Atividade	Descrição das alterações
1.1	09.06.2026	Criação	-

Este documento só é válido na versão eletrónica disponível na plataforma MyCAS.

Caso esteja a lê-lo em papel, assegure-se que a versão de que dispõe corresponde à disponível na plataforma MyCAS.

