



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.

2025

RELATÓRIO DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

- ANO 2025 -

fevereiro de 2026



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.

Índice

1. ENQUADRAMENTO	2
2. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS.....	3
2.1 Metodologia utilizada.....	3
2.2 Análise quantitativa.....	4
✓ Caraterização Geral da Sociedade.....	4
✓ Caraterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo Etário	5
✓ Caraterização da remuneração por Grupo Etário	5
✓ Caraterização dos(as) Colaboradores(as) por Nível de Habilitação Literária.....	6
✓ Caraterização da Remuneração por Nível de Habilitação Literária	7
✓ Caraterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo de Qualificação Profissional.....	8
✓ Caraterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional	8
3. CONCLUSÕES.....	9
4. DIVULGAÇÃO	11



1. ENQUADRAMENTO

Com a finalidade da promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e da eliminação progressiva das desigualdades salariais entre mulheres e homens, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, que veio intensificar medidas específicas tendentes a alcançar a efetiva paridade de género. Neste âmbito, ficaram as entidades do Setor Público Empresarial obrigadas a elaborar um Relatório Triannual¹ (e a disponibilizá-lo no respetivo sítio na Internet) caracterizador das diferenças salariais associadas às remunerações pagas aos seus colaboradores e colaboradoras.

Já no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, foram consolidados os progressos até então alcançados e perspetivado o futuro da ação governativa, tendo em vista uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030.

Dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março, o presente Relatório tem como objetivo diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias de género na Fundiestamo – Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A. (adiante, “Sociedade” ou “Fundiestamo”).

Anota-se que, para efeitos deste Relatório, não foram considerados os membros dos respetivos Órgãos Sociais, cuja remuneração é fixada, nos termos legais, tendo em consideração o tipo de empresa, mas apenas as colaboradoras e os colaboradores da Sociedade.

¹ Apesar do relatório ser elaborado com uma periodicidade triannual, poderá ser atualizado sempre que se justifique, de forma a garantir que os valores nele constantes refletem, a realidade e evolução da sociedade. Assim, ainda que formalmente publicado a cada três anos, a sua revisão e atualização poderá ocorrer, pelo menos, anualmente.



2. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

2.1 Metodologia utilizada

A elaboração deste Relatório teve por base a metodologia preconizada pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), designadamente o I RELATÓRIO SOBRE DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR RAMOS DE ATIVIDADE.

As diferenças salariais entre homens e mulheres são analisadas relativamente às médias mensais das remunerações certas e permanentes. No Relatório são igualmente analisadas variáveis relativas à idade, habilitações literárias e qualificação profissional.

A análise incide sobre os dados reportados a 31 de dezembro de 2025 e contempla variáveis como idade, habilitações literárias e qualificação profissional, integrando uma abordagem quantitativa.



2.2 Análise quantitativa

✓ Caracterização Geral da Sociedade

Em 31 de dezembro de 2025, o quadro de pessoal da Fundiestamo era composto por 12 colaboradores(as), distribuídos da seguinte forma:

	Género			Representação	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Trabalhadores (as)	5	7	12	42%	58%

Verifica-se, assim, uma composição maioritariamente masculina, embora com uma representação feminina significativa, próxima da paridade. A diferença percentual entre géneros é de 16 pontos percentuais, não se tratando de uma estrutura fortemente desequilibrada, mas evidenciando ainda predominância masculina no efetivo global.

Esta caracterização constitui o enquadramento base para a análise subsequente das diferenciações remuneratórias, permitindo contextualizar os resultados apurados nas restantes variáveis analisadas.

A remuneração média mensal apurada foi:

	Género			Representação	
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Remuneração Média Mensal	3213,27 €	4359,51 €	3881,91 €	1 146,24 €	26,3%

O diferencial remuneratório médio é de 1.146,24 €, correspondendo a um GAP salarial de 26,3%, desfavorável às mulheres.

Esta diferença global poderá estar associada à maior concentração masculina em categorias profissionais com remuneração média superior, nomeadamente no grupo de Dirigente Intermédio de 2.º Grau.



✓ Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo Etário

Em 31 de dezembro de 2025, a caracterização dos recursos humanos da Fundiestamo em termos de grupo etário era a seguinte:

Grupo Etário	Género			Representação %		Peso Relativo %	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
31-40	0	1	1	0%	100%	0%	14,29%
41-50	2	2	4	50%	50%	40%	28,57%
51-60	3	2	5	60%	40%	60%	28,57%
61-70	0	2	2	0%	100%	0%	28,57%
Total	5	7	12	41,67%	58,33%	100%	100%

Do ponto de vista da representatividade interna por género, constata-se, assim, que a população feminina se encontra concentrada essencialmente nos escalões intermédios (41–60 anos), enquanto os homens apresentam presença em todos os escalões etários, incluindo os extremos (31–40 e 61–70), onde não existe representação feminina.

Esta estrutura etária constitui um elemento relevante para a análise remuneratória subsequente, uma vez que a antiguidade potencial e a senioridade associada aos diferentes escalões etários podem influenciar os níveis médios de remuneração observados.

✓ Caracterização da remuneração por Grupo Etário

A análise da remuneração média mensal por grupo etário evidencia diferenças diferenciadas consoante o escalão considerado.

Grupo Etário	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
31-40	n/a	3 544,61	n/a	n/a	n/a
41-50	3561,89 €	4003,89 €	3782,89 €	442,00 €	11,04 %
51-60	2980,86 €	4381,26 €	3541,02 €	1400,40 €	31,96 %
61-70	n/a	5100,84 €	n/a	n/a	n/a



Nos grupos etários 31–40 e 61–70 anos não é possível proceder a análise comparativa por inexistência de mulheres, verificando-se remunerações médias exclusivamente masculinas de 3.544,61 € e 5.100,84 €, respetivamente.

Nos escalões onde existe representação de ambos os géneros, observam-se diferenciais distintos. No grupo 41–50 anos, a remuneração média das mulheres é de 3.561,89 €, enquanto a dos homens é de 4.003,89 €, registando-se um diferencial de 442,00 €, correspondente a um GAP de 11,04%, o que traduz um desvio moderado favorável aos homens.

Já no grupo 51–60 anos, a remuneração média das mulheres situa-se nos 2.980,86 €, face a 4.381,26 € nos homens, apurando-se um diferencial de 1.400,40 €, equivalente a um GAP de 31,96%. Trata-se do escalão etário onde se verifica o maior diferencial remuneratório percentual. Conclui-se, assim, que o impacto da variável etária na diferenciação remuneratória não é homogéneo, assumindo maior expressão no grupo 51–60 anos. Este resultado poderá estar relacionado com diferenças de percurso profissional, antiguidade, posicionamento funcional ou distribuição de responsabilidades no seio deste escalão etário.

✓ Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por Nível de Habilitação Literária

Em 31 de dezembro de 2025, a caracterização dos recursos humanos da Fundiestamo quanto às habilitações literárias por género era a seguinte:

Nível de Habilitação	Género			Representação		Peso Relativo	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Licenciatura	5	5	10	50%	0%	100 %	71,43%
Mestrado	0	2	2	0%	100%	0%	28,57%
Total	5	7	12	41,67%	58,33%	100%	100%

A estrutura de habilitações literárias da Fundiestamo, reportada a 31 de dezembro de 2025, evidencia um quadro globalmente qualificado, sendo a Licenciatura o nível mínimo predominante entre os(as) colaboradores(as).

Verifica-se, assim, equilíbrio de género no nível de Licenciatura e ausência de representação feminina no nível de Mestrado. A estrutura académica da Sociedade revela-se homogénea em termos de qualificação base, não existindo disparidades significativas quanto ao nível mínimo de formação académica entre mulheres e homens.



✓ **Caraterização da Remuneração por Nível de Habilitação Literária**

A análise da remuneração média mensal por nível de habilitação literária permite aferir o impacto desta variável na diferenciação remuneratória observada.

Nível de Habilitação	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Licenciatura	3213,27 €	4348,19 €	3780,73 €	1134,92 €	26,10 %
Mestrado	n/a	4387,82 €	n/a	n/a	n/a
Total	3213,27 €	8736,01 €	3780,73 €	522,74 €	13,99 %

No nível de Licenciatura, existe representação equilibrada de género (5 mulheres e 5 homens), registam-se os seguintes valores:

- Mulheres: 3.213,27 €
- Homens: 4.348,19 €
- Diferencial: 1.134,92 €
- GAP: 26,10%

Verifica-se, assim, um diferencial remuneratório relevante neste nível académico, desfavorável às mulheres.

No nível de Mestrado, apenas existem colaboradores do género masculino, com remuneração média mensal de 4.387,82 €, não sendo possível proceder a análise comparativa por género.

Em termos globais, considerando o conjunto dos níveis de habilitação, constata-se que, embora exista equilíbrio quantitativo no nível de Licenciatura, subsiste um diferencial remuneratório expressivo neste grupo. A inexistência de mulheres no nível de Mestrado constitui igualmente um fator estrutural relevante, na medida em que este nível apresenta remuneração média superior à média feminina global.

Estes resultados indicam que o nível formal de habilitação, por si só, não explica integralmente as diferenças remuneratórias observadas, sendo necessário atender a outras variáveis como o conteúdo funcional, a senioridade, o posicionamento hierárquico e a experiência profissional acumulada.



✓ Caracterização dos(as) Colaboradores(as) por Grupo de Qualificação Profissional

A estrutura de qualificação profissional da Sociedade é composta por duas categorias: Dirigente Intermédio de 2.º Grau e Técnico Superior.

Grupo de Qualificação Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Dirigente Intermédio 2.º Grau	2	4	6	33,33 %	66,67 %	40 %	57,14 %
Técnico Superior	3	3	6	50 %	50 %	60 %	42,86 %
Total	5	7	12	41,67 %	58,33 %	100 %	100 %

O grupo de Dirigente Intermédio de 2.º Grau integra 6 colaboradores, dos quais 2 mulheres e 4 homens, correspondendo a uma representação de 33,33% feminina e 66,67% masculina. Este grupo concentra 40% do universo feminino e 57,14% do universo masculino, evidenciando ainda uma maior presença masculina neste nível hierárquico.

O grupo de Técnico Superior é igualmente composto por 6 colaboradores, distribuídos de forma paritária entre mulheres e homens. Nesta categoria encontram-se 60% das mulheres e 42,86% dos homens da Sociedade.

Globalmente, observa-se equilíbrio numérico entre as duas categorias funcionais existentes, embora a representação masculina permaneça mais expressiva no nível intermédio de 2.º Grau.

✓ Caracterização da Remuneração por Grupo de Qualificação Profissional

A análise da remuneração média mensal por grupo de qualificação profissional evidencia diferenças relevantes entre categorias e entre géneros.

Grupo de Qualificação Profissional	Remuneração Média Mensal				
	Mulheres	Homens	Média	GAP (H-M) (€)	GAP (H-M) (%)
Dirigente Intermédio 2.º Grau	4552,37 €	4384,54 €	4552,37 €	167,83 €	3,83 %
Técnico Superior	2320,54 €	4326,14 €	4326,14 €	2005,60 €	46,36 %

No grupo Dirigente Intermédio de 2.º Grau, agora composto por seis colaboradores (2 mulheres e 4 homens), a remuneração média das mulheres é de 4.552,37 €, enquanto a dos homens é de



4.384,54 €. Regista-se um diferencial de -167,83 €, correspondente a um GAP de -3,83%, traduzindo uma ligeira vantagem remuneratória feminina nesta categoria.

No grupo Técnico Superior, onde a distribuição de género é paritária (3 mulheres e 3 homens), observa-se o diferencial mais expressivo. A remuneração média das mulheres é de 2.320,54 €, ao passo que a dos homens ascende a 4.326,14 €, apurando-se um diferencial de 2.005,60 €, correspondente a um GAP de 46,36%.

Conclui-se, assim, que a diferenciação remuneratória não é transversal às categorias profissionais existentes. Pelo contrário, a vantagem feminina verificada no grupo de Dirigente Intermédio de 2.º Grau contrasta com o diferencial significativo observado no grupo Técnico Superior, sendo este último o principal fator explicativo do desvio remuneratório global por qualificação profissional.

3. CONCLUSÕES

Conforme referido ao longo do presente Relatório, o seu propósito consiste na monitorização sistemática da situação da Sociedade no que respeita às remunerações pagas a homens e mulheres, tendo em vista a identificação e prevenção de eventuais diferenças injustificadas, nos termos do n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 8 de março.

Em 31 de dezembro de 2025, o quadro de pessoal da Fundiestamo era composto por 12 colaboradores(as), representando os homens 58,33% e as mulheres 41,67% do total. A estrutura etária concentra-se maioritariamente nos escalões compreendidos entre os 41 e os 60 anos, que integram 9 dos 12 colaboradores(as), evidenciando um quadro funcional globalmente experiente. No que respeita às habilitações literárias, a Licenciatura constitui o nível predominante, abrangendo 83% do efetivo, sendo igualmente o nível mínimo detido pelas colaboradoras da Sociedade. Trata-se, assim, de um universo profissional qualificado e relativamente homogéneo em termos de formação académica base.

Da análise remuneratória global resulta que a remuneração média mensal das mulheres (3.213,27 €) é inferior à dos homens (4.359,51 €), registando-se um diferencial médio de 1.146,24 €, correspondente a um GAP de 26,3%.

Contudo, a análise desagregada por grupo de qualificação profissional evidencia que o diferencial não é transversal a todas as categorias. Verifica-se, designadamente, vantagem remuneratória feminina no grupo de Dirigente Intermédio de 2.º Grau, enquanto o maior diferencial ocorre no



grupo Técnico Superior, categoria que representa metade do efetivo da Sociedade e onde se regista um GAP de 46,36%.

Por sua vez, ao nível etário, o diferencial mais expressivo observa-se no grupo dos 51–60 anos (31,96%), não se verificando comparabilidade nos escalões onde existe apenas representação masculina.

Apesar de a qualificação académica ser idêntica para a maioria dos colaboradores(as), designadamente no grupo de Licenciatura onde existe equilíbrio quantitativo entre géneros, subsistem diferenças remuneratórias que se mostram associadas a fatores objetivos, como o conteúdo funcional das funções exercidas, o grau de responsabilidade, a senioridade, a experiência profissional acumulada e o enquadramento específico de cada contratação.

Com efeito, o processo de recrutamento e fixação remuneratória considera variáveis como o know-how técnico, as competências diferenciadoras, o percurso profissional anterior e o contributo estratégico esperado de cada colaborador(a), não assentando em qualquer critério de natureza discriminatória.

Adicionalmente, importa referir que as admissões ocorreram em diferentes contextos temporais e enquadramentos orçamentais, o que pode igualmente influenciar os níveis remuneratórios praticados.

A implementação e consolidação do Plano de Gestão de Carreiras e do Sistema de Avaliação de Desempenho constituem instrumentos relevantes para reforçar a transparência, a coerência interna e o alinhamento progressivo da estrutura remuneratória, promovendo maior equidade e previsibilidade.

Assim, embora se registem diferenciações remuneratórias em determinadas categorias, conclui-se que as mesmas decorrem de critérios objetivos e estruturais, e não de fatores relacionados com o género. A Administração reafirma o compromisso de acompanhar de forma contínua estes indicadores, assegurando o cumprimento das disposições legais aplicáveis e promovendo práticas organizacionais alinhadas com os princípios da igualdade e da não discriminação.



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.

4. DIVULGAÇÃO

O presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, será divulgado a todos os colaboradores e disponibilizado no sítio da Internet da sociedade, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março.

Lisboa, em 12 de fevereiro de 2026.

O Conselho de Administração,

Pedro Miguel dos Santos Moreira
Presidente

Filipe Carlos Mendes de Sousa
Vogal Executivo

Vanda Cristina Dias Marques Valadares
Vogal não Executiva