

**SEGUROS**



**MÚTUA**

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

DEZEMBRO DE 2025

## Índice

1. Enquadramento.....	2
2. Membros dos Órgãos Sociais .....	3
2.1. Conselho de Administração.....	3
2.2. Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas .....	5
2.3. Outros Órgãos Sociais.....	5
3. Pessoas que dirigem efetivamente a empresa, Funções-Chave, outras pessoas com atividades profissionais com impacto relevante no perfil de risco.....	5
4. Demais trabalhadores e prestadores de serviços .....	7
5. Processo de avaliação de desempenho .....	7
6. Integração de riscos em matéria de sustentabilidade .....	8
7. Avaliação da Política de Remuneração .....	9
8. Divulgação da política de remuneração .....	10

## 1. Enquadramento

- 1.1. A Política de Remuneração da Mútua dos Pescadores – Mútua de Seguros, C.R.L. tem sido objeto de algumas revisões ao longo dos últimos anos, respondendo às sucessivas alterações no normativo emitido pela entidade reguladora do setor segurador, a ASF – Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, e pelo próprio legislador, sendo que a atual Política de Remuneração revoga a anterior, que datava de maio de 2021<sup>1</sup>, de modo a responder às exigências do regulador, nomeadamente no que concerne à Norma Regulamentar N.º 4/2022-R, de 26 de abril.
- 1.2. A presente política estabelece um conjunto de princípios e procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela sua aplicação e controlo, em matéria de remuneração dos membros dos órgãos sociais e de avaliação do desempenho dos trabalhadores da empresa, bem como a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração a esses trabalhadores, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho<sup>2</sup>; promovendo o alinhamento da prática já instituída na cooperativa, com os princípios e regras decorrentes do regime jurídico aplicável.
- 1.3. Deve ser prosseguida, por toda a estrutura orgânica e operacional, uma cultura organizacional assente em elevados padrões de exigência ética, que assegure uma gestão sã e prudente e um controlo de riscos eficaz, em matéria de remuneração, que evite uma excessiva exposição ao risco, potenciais conflitos de interesses e que seja coerente com os objetivos, princípios e valores da cooperativa, designadamente com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos segurados, tomadores de seguros e beneficiários<sup>3</sup>.
- 1.4. Em conformidade com as normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como, com a presente Política de Remuneração e com a norma interna reguladora da estrutura organizacional e operacional, deve ser assegurada e cumprida uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da presente Política de Remuneração, que identifique, de forma objetiva, os responsáveis envolvidos em cada processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. n.º 3 do art.º 78.º da Norma Regulamentar (NR) 4/2022

<sup>2</sup> Cfr. definição da al. k) do art.º 3.º da NR 4/22

<sup>3</sup> Cfr. n.º 1 art.º 78.º da NR 4/22

<sup>4</sup> Cfr. n.º 4 art.º 78.º da NR 4/22

- 1.5. A remuneração dos trabalhadores da Mútua dos Pescadores é objeto de Acordo de Empresa (AE) publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) n.º 29, de 08/08/2024 e atualizado no BTE n.º 9, de 08/03/2025.
- 1.6. A remuneração dos membros dos Órgãos Sociais, incluindo os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas, nos termos do art.º 47.º dos Estatutos, tendo por subjacente a presente política, é deliberada pela Comissão de Avaliação e Vencimentos, composta por três membros eleitos pela Assembleia Geral, sendo um Presidente e os demais Vogais, com consulta prévia ao Conselho Nacional (n.º 2 do art.º 47.º e art.º 51.º dos Estatutos).
- 1.7. Os acordos relativos a remunerações celebrados com prestadores de serviços não devem incentivar a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da empresa e aos limites de tolerância de risco estabelecidos e devem cumprir as normas aplicáveis, nomeadamente o definido na Política Interna de Subcontratação<sup>5</sup>.
- 1.8. Não existe intervenção de consultores externos, a qualquer título, no processo de determinação da remuneração.
- 1.9. Nos termos do n.º 5 do artigo 64.º do Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (RJASR), aprovado pela Lei n.º 147/2015, de 09 de setembro, a proposta de Política de Remuneração é aprovada pelo Conselho de Administração, que a submete à deliberação da Assembleia Geral, no que respeita à parte da política e remuneração aplicável aos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, com consulta prévia ao Conselho Nacional (n.º 2 do art.º 47.º e art.º 51.º dos Estatutos).

## 2. Membros dos Órgãos Sociais

### 2.1. Conselho de Administração

- 2.1.1. A determinação da remuneração dos **membros do Conselho de Administração** deve ter em linha de conta os conhecimentos e experiência em gestão, seguros, setores estratégicos da atividade da Mútua dos Pescadores e responsabilidades decorrentes, bem como o tempo de ocupação que as funções exigem.
- 2.1.2. Sendo a Mútua dos Pescadores uma mútua de seguros constituída sob a forma de Cooperativa e não uma Sociedade Anónima, devido à sua natureza jurídica, as remunerações dos membros do Conselho de Administração não integram qualquer

---

<sup>5</sup> Cfr. al. b) do n.º 1 do art.º 80.º da NR 4/2022

componente variável, nem qualquer componente que dependa do desempenho ou do valor da instituição representada.

- 2.1.3. Igualmente, pelo motivo descrito no número anterior, não existe qualquer sistema de prémios anuais ou outros benefícios não pecuniários e não se encontram previstas indemnizações em caso de destituição dos membros dos Órgãos Sociais.
- 2.1.4. O desempenho individual e coletivo dos membros do Conselho de Administração e demais membros dos órgãos sociais, é anualmente apreciado e avaliado pela Assembleia Geral, constituída pelos Cooperadores, que tem a competência de eleger e destituir os membros dos Órgãos Sociais e apreciar e votar anualmente a proposta de relatório de gestão e documentos de prestação de contas apresentada pelo Conselho de Administração (al. a), b) do artigo 38.º do Código Cooperativo, aprovado pela Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66/2017, de 9 de agosto.
- 2.1.5. Os parâmetros a utilizar na avaliação realizada pelos Cooperadores, nos termos do procedimento definido no número anterior, serão o cumprimento dos Estatutos, do Plano Estratégico, Código de Conduta, Plano de Atividades anual, políticas e demais normas aplicáveis à atividade da cooperativa, bem como a responsabilidade, competência, disponibilidade e participação demonstradas no exercício das funções<sup>6</sup>.
- 2.1.6. A remuneração fixa dos **membros do Conselho de Administração com funções executivas** tem como limite quantitativo máximo, três vezes o valor da remuneração média dos trabalhadores efetivos da Cooperativa, conforme níveis e tabelas salariais em vigor para a generalidade dos trabalhadores, nos termos do Acordo de Empresa (AE).
- 2.1.7. A remuneração fixa do membro do Conselho de Administração com funções executivas que à data da sua eleição desempenhava funções na estrutura profissional, deve ter em conta a remuneração anteriormente auferida.
- 2.1.8. A remuneração anteriormente auferida, prevista no número anterior, aplica-se exclusivamente à fixação inicial da remuneração do membro do Conselho de Administração, aquando da sua primeira designação, não constituindo direito adquirido nem referência obrigatória para renovações de mandato, cessação ou suspensão de funções ou reforma.
- 2.1.9. Os **membros do Conselho de Administração sem funções executivas** auferem uma remuneração fixa, determinada em função da ponderação geral entre a média de reuniões previstas no mandato, a disponibilidade exigida para a função e os níveis e

---

<sup>6</sup> Cfr. al. b) do n.º 2 do art.º 91.º da NR 4/22

tabelas salariais em vigor para a generalidade dos trabalhadores da Cooperativa, por força do Acordo de Empresa (AE), sendo ainda reembolsados das despesas que realizem pela participação em reuniões ou que resultem das funções em representação da Cooperativa.

- 2.1.10. Os **membros suplentes do Conselho de Administração** não auferem qualquer remuneração, sendo apenas reembolsados das despesas que realizem pela participação em reuniões.

## 2.2. Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas

- 2.2.1. Os membros do **Conselho Fiscal** não auferem qualquer remuneração fixa ou variável, apenas sendo recompensados por senhas de presença, de valor fixado pela Comissão de Avaliação e Vencimentos, quando participem em reuniões ou outros trabalhos desta Cooperativa.

- 2.2.2. A remuneração do **Revisor Oficial de Contas** é integralmente fixa, estabelecida no contrato de prestação de serviços acordado, tendo subjacente a Política de Subcontratação vigente, a prática de mercado e a necessidade de não incentivar a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da Cooperativa.

## 2.3. Outros Órgãos Sociais

- 2.3.1. Os membros dos demais Órgãos Sociais não auferem qualquer remuneração fixa ou variável, apenas sendo reembolsados de despesas, de acordo com a regulamentação interna vigente, quando participem pontualmente em reuniões ou outros trabalhos da Cooperativa.

## 3. Pessoas que dirigem efetivamente a empresa, Funções-Chave, outras pessoas com atividades profissionais com impacto relevante no perfil de risco

- 3.1. A Política de Remuneração dos Diretores de Topo, trabalhadores responsáveis por Funções-Chave ou que exercem Funções-Chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa, demais trabalhadores e prestadores de serviços subcontratados, é aprovada pelo Conselho de Administração, sob proposta do Comité de Gestão.
- 3.2. A remuneração dos **Diretores de Topo** é fixada pelo Conselho de Administração, sob proposta da Direção-Geral, de acordo com as cláusulas e tabelas salariais em vigor e

Acordo de Empresa (AE), regulamentação coletiva que também se aplica aos demais trabalhadores desta Cooperativa.

- 3.3. A remuneração do **Diretor Geral** é fixada pelo Conselho de Administração, de acordo com as cláusulas e tabelas salariais em vigor e Acordo de Empresa (AE).
- 3.4. A remuneração dos **trabalhadores responsáveis por Funções-Chave ou que exercem Funções-Chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa** é fixada pelo Conselho de Administração, sob proposta do Comité de Gestão, de acordo com as cláusulas e tabelas salariais em vigor e o Acordo de Empresa (AE).
- 3.5. Pessoas com atividades profissionais com impacto relevante no perfil de risco da empresa, são os trabalhadores que, por força da respetiva categoria profissional e das funções exercidas, nos termos do contrato individual de trabalho e do instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável, possuem acesso regular a informação privilegiada, estratégica, com impacto sobre o perfil de risco da empresa e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da empresa<sup>7</sup>.
- 3.6. A determinação da remuneração, dos trabalhadores identificados nos números anteriores, deve ter subjacente a avaliação prévia do nível de qualificação e experiência profissional demonstradas pelas pessoas envolvidas, a natureza das responsabilidades e funções a exercer, a natureza cooperativa da organização, a estratégia de gestão de riscos e a capacidade e sustentabilidade económica da cooperativa.
- 3.7. Não é praticada, para os trabalhadores identificados nos números anteriores, qualquer política de remuneração variável ou atribuição de benefícios que não os aplicados à generalidade dos trabalhadores, por força da legislação e regulamentação coletiva do trabalho em vigor e supra identificada, os quais devem ser equilibrados, sustentáveis e baseados, em geral, na combinação da avaliação do desempenho do indivíduo e da unidade de negócio onde o mesmo se encontra integrado, bem como dos resultados globais da empresa.
- 3.8. Caso venham a ser aplicados prémios de remuneração, deve assegurar-se que os mesmos não constituem uma ameaça à capacidade da empresa para manter uma base de fundos próprios adequados<sup>8</sup>.
- 3.9. Em caso de cessação de funções, os critérios para a atribuição e determinação do montante da compensação ou indemnização aplicável, bem como as condições de

---

<sup>7</sup> Cfr. n.º 2 art.º 80.º da NR 4/2022 e definição al. l) art.º 3.º

<sup>8</sup> Cfr. al. a) n.º 1 do art.º 80.º da NR 4/2022

atribuição ou não atribuição, são os estritamente definidos na lei reguladora do contrato individual de trabalho e no instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável, ainda que em caso de cessação sem justa causa ou por acordo, assegurando-se assim a necessária relação entre o montante compensatório e o cumprimento das obrigações inerentes à função desempenhada e a não recompensa do insucesso<sup>9</sup>.

#### 4. Demais trabalhadores e prestadores de serviços

- 4.1. A remuneração e política de progressão das carreiras profissionais dos **demais trabalhadores** são aprovadas pelo Conselho de Administração, sob proposta do Comité de Gestão, de acordo com as cláusulas e tabelas salariais em vigor e Acordo de Empresa (AE).
- 4.2. Anualmente deve realizar-se uma avaliação do desempenho de todos os trabalhadores, cujo resultado, não tendo efeito direto na remuneração, é um elemento de ponderação na progressão das respetivas carreiras profissionais e contribui para identificar e colmatar necessidades de formação e fomentar o alinhamento com os objetivos da cooperativa.
- 4.3. Caso venham a ser aplicados prémios de remuneração, deve assegurar-se que os mesmos não constituem uma ameaça à capacidade da empresa para manter uma base de fundos próprios adequados.
- 4.4. A remuneração de **prestadores de serviços** ou pessoas ou entidades externas subcontratadas é a que estiver definida no respetivo contrato de prestação de serviços, tendo subjacente a **Política de Subcontratação** vigente, a prática de mercado, as funções a prestar e, em especial, a necessidade de não incentivar a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos da Cooperativa.

#### 5. Processo de avaliação de desempenho

- 5.1. O processo de avaliação de desempenho<sup>10</sup> deve ser realizado anualmente e é aplicável a todos os trabalhadores, independentemente da função desempenhada, encontrando-se regulado na cláusula 5.ª do Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) n.º 29, de 08/08/2024 e atualizado no BTE n.º 9, de 08/03/2025, transpondo-se para esta política as suas principais linhas orientadoras:

---

<sup>9</sup> Cfr. art.º 85.º da NR 4/2022

<sup>10</sup> Cfr. art.º 81.º da NR 4/2022

- 5.2. O sistema de avaliação de desempenho deve contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos: *a)* Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objetivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis; *b)* Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada; *c)* Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.
- 5.3. A avaliação de desempenho deve procurar aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.
- 5.4. O resultado da avaliação deve ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.
- 5.5. O processo de gestão e avaliação de desempenho encontra-se regulado, no demais, pela Norma Interna aplicável.
- 5.6. O processo de avaliação desenrola-se em 4 (quatro) momentos diferentes: *i)* autoavaliação do trabalhador; *ii)* avaliação da chefia; *iii)* entrevista; *iv)* homologação da avaliação.
- 5.7. No processo de avaliação de desempenho são avaliadas, com referência ao trabalho prestado no ano anterior, competências organizacionais, técnicas e comportamentais dos trabalhadores avaliados, numa escala que varia entre básico e o excelente, de acordo com os parâmetros e critérios quantitativos e qualitativos definidos na Norma Interna em vigor para a gestão e avaliação do desempenho de recursos humanos.
- 5.8. O trabalhador recorrente tem a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.
- 5.9. A comissão de recurso é integrada por um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo.
- 5.10. As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

## 6. Integração de riscos em matéria de sustentabilidade

- 6.1. Para além do supra regulado, a implementação da Política de Remuneração deve ser consistente com a integração dos riscos de sustentabilidade<sup>11</sup>, incluindo a realização de

---

<sup>11</sup> Cfr. n.º 3 art.º 80.º da NR 4/2022

uma avaliação regular de forma a aferir que a remuneração não incentiva a tomada inadequada de riscos, devendo observar o previsto na política interna sobre a integração de riscos de sustentabilidade no processo de tomada de decisões de investimento.

## 7. Avaliação da Política de Remuneração

- 7.1. A Política de Remuneração deve ser sujeita a uma avaliação interna independente, com periodicidade mínima anual, executada pelos membros do Conselho Fiscal, em articulação com a Comissão de Avaliação e Vencimentos, tendo como objetivo a verificação do cumprimento da política e das práticas remuneratórias<sup>12</sup>.
- 7.2. O resultado da avaliação prevista no número anterior deve constar de um relatório, e incluir uma análise da Política de Remuneração e da sua implementação, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa; identificar eventuais deficiências detetadas, medidas a adotar ou em curso para as corrigir e prazos estabelecidos para o efeito ou, quando aplicável, uma justificação proporcional para as mesmas.
- 7.3. O relatório supra identificado deve ser objeto de apreciação por um Revisor Oficial de Contas (ROC), para efeito de emissão de certificação e parecer sobre o respetivo conteúdo, nos termos legais e regulamentares aplicáveis.
- 7.4. O relatório de avaliação interna deve ser apresentado ao Conselho de Administração e à Assembleia Geral.
- 7.5. O Conselho de Administração deve enviar à entidade de supervisão dos seguros (ASF) o relatório de avaliação interna com os resultados da mesma, bem como a respetiva certificação e parecer do ROC.
- 7.6. Este relatório deve ser remetido à ASF no prazo de 14 semanas após o final do exercício, nos termos da Norma Regulamentar n.º 8/2016-R, de 16 de agosto, com as alterações da Norma Regulamentar ASF n.º 4/2023-R, de 11 de julho.
- 7.7. Deve igualmente constar no website da empresa uma declaração de conformidade, de cumprimento do art.º 275.º do Regulamento Delegado e demais normas aplicáveis em matéria de política de remuneração.

---

<sup>12</sup> Cfr. art.º 90.º da NR 4/2022

## 8. Divulgação da política de remuneração

- 8.1. O Conselho de Administração deve assegurar a divulgação da política de remuneração das pessoas que dirigem efetivamente a empresa, dos membros do órgão de fiscalização, das pessoas que são responsáveis por Funções-Chave e de outras pessoas cujas atividades profissionais têm um impacto relevante no perfil de risco da empresa, a realizar nos termos legais e regulamentares aplicáveis<sup>13</sup>.
- 8.2. Esta informação deve encontrar-se acessível em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade, na página da empresa na internet, durante pelo menos cinco anos.

---

<sup>13</sup> Cfr. art.º 91.º da NR 4/2022