



POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO

MARÇO DE 2026

Índice

1. Princípios Gerais.....	2
2. Requisitos de adequação:	2
Qualificação.....	2
Idoneidade	4
Disponibilidade.....	5
Independência.....	5
3. Membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e ROC	6
Procedimento de avaliação e registo inicial.....	6
Procedimento de reavaliação da adequação.....	7
4. Outras funções reguladas	8
Procedimento de avaliação e registo inicial.....	8
Procedimento de reavaliação da adequação.....	9
5. Outras funções relevantes	9
6. Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses	10
7. Meios de formação profissional adotados.....	10
8. Promoção da diversidade	10
8.1. Monitorização dos objetivos da promoção da diversidade	13
9. Disposições finais	13

1. Princípios Gerais

Sendo a Mútua dos Pescadores uma cooperativa, respeita e promove os valores e princípios cooperativos, quer na sua atuação como organização, quer quanto ao comportamento individual dos seus membros e em particular dos seus dirigentes e trabalhadores.

Como organização cooperativa, orienta a sua atividade com base no princípio de que os seus membros “acreditam nos valores éticos da honestidade, transparência, responsabilidade social e preocupação pelos outros”. Os membros dos órgãos sociais e os trabalhadores estão igualmente sujeitos ao cumprimento dos valores da integridade, competência e especialização¹.

Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, Revisor Oficial de Contas, bem como as demais pessoas que exerçam funções reguladas, são detentores de elevados princípios éticos, valores e comportamentos pessoais adequados a uma organização de natureza cooperativa a operar no setor segurador.

Contribuem, pela sua experiência profissional, formação e trajeto de vida, para uma gestão sã e prudente da empresa, tendo em vista de modo particular a salvaguarda dos interesses dos cooperadores, tomadores de seguros, segurados e beneficiários.

A formação, experiência e capacidade são qualidades evolutivas, pelo que a sua combinação, partindo de bases diversificadas, pode ser não só enriquecedor, como o estímulo para o crescimento de um quadro dirigente e técnico competente.

Deve promover-se a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício das várias funções, bem como garantir uma representação eficaz de homens e mulheres e fomentar o aumento do número de pessoas do género sub-representado, tendo em conta a realidade dos cooperadores.

2. Requisitos de adequação:

Qualificação

Pessoas sujeitas à avaliação deste requisito: membros do Conselho de Administração, efetivos e suplentes; membros do Conselho Fiscal, efetivos e suplentes; diretores de topo e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa; responsáveis por funções chave; pessoas que exercem funções chave; atuário(a) responsável; revisor(a) oficial de contas responsável pela certificação legal; pessoas diretamente envolvidas na atividade de distribuição de seguros; pessoa responsável pela aplicação das políticas e procedimentos de adequação dos membros do Conselho de Administração encarregues da atividade de distribuição de seguros e das pessoas diretamente envolvidas nessa atividade, demais pessoas previstas legal e regulamentarmente.

¹ Cfr. Código de Conduta aprovado pela Assembleia Geral.

Membros do Conselho de Administração: devem ter, no seu conjunto, as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, nos termos legais e regulamentares aplicáveis, adquiridas através de formação académica ou formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional cuja duração, natureza e grau de responsabilidade, esteja em consonância com as características do cargo a desempenhar na Mútua dos Pescadores, devendo relevar igualmente o conhecimento da atividade por esta desenvolvida nos principais setores estratégicos.

Devem apresentar, no seu conjunto, um nível de conhecimento genérico (teórico e prático) adequado sobre as matérias tipicamente ligadas à atividade da empresa, em especial as seguintes:

- a) seguros e respetivos mercados;
- b) estratégia de negócio e modelo de negócio da Mútua dos Pescadores;
- c) sistema de governação;
- d) enquadramento no sistema financeiro;
- e) enquadramento legal e regulamentar aplicável à atividade seguradora;
- f) enquadramento legal aplicável ao setor cooperativo e economia social;
- g) tecnologias da informação e comunicação;
- h) conduta de mercado;
- i) setores profissionais onde a Mútua dos Pescadores desenvolve a sua atividade seguradora; ligação a estes setores e partilha de valores comuns.

Os administradores com funções executivas deverão ter, adicionalmente, conhecimentos práticos e experiência profissional em funções de gestão, administração ou de direção, por um período não inferior a três anos e devem possuir os conhecimentos teóricos e práticos adequados.

O Conselho de Administração deve ter, coletivamente, conhecimentos teóricos e práticos que possibilitem o seu funcionamento efetivo e eficiente no intuito de gerir e controlar eficazmente a empresa de forma profissional.

Membros do Conselho de Administração responsáveis pela atividade de distribuição de seguros e pessoas diretamente envolvidas na atividade de distribuição de seguros, devem cumprir os seguintes requisitos, alternativos (basta um deles):

- a) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória e curso sobre seguros adequado à atividade a desenvolver, reconhecido pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e que respeite os conteúdos mínimos legal e regulamentarmente previstos;
- b) Serem titulares de curso de bacharelato ou de licenciatura, ou de formação de nível pós-secundário, superior ou não, conferente de diploma, cujo plano de estudos inclua os conteúdos mínimos referidos na alínea anterior;
- c) Terem estado registados como mediadores de seguros ou de resseguros, membros do órgão de administração responsáveis pela atividade de distribuição ou desempenhado funções como pessoas diretamente envolvidas na atividade de distribuição de seguros, no ano precedente.

Membros do Conselho Fiscal: pelo menos um membro deve possuir habilitação académica adequada ao exercício das suas funções² e conhecimentos em auditoria ou contabilidade. Os membros devem ter, no seu conjunto, formação e experiência prévias no setor onde opera a cooperativa e conhecimento dos setores onde esta desenvolve a sua atividade.

Revisor(a) Oficial de Contas (ROC) deve estar inscrito(a) na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas e apresentar experiência em auditoria de empresas de seguros; deve igualmente estar registado(a) na Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), como pressuposto para o exercício de funções de interesse público.

Diretores(as) de topo devem apresentar os conhecimentos teóricos recomendados com a função operacional dirigida. Quanto à experiência prática, valorizam-se sobretudo cargos ou funções que a pessoa tenha desempenhado em entidades da mesma natureza ou envolvendo responsabilidades semelhantes às desempenhadas na cooperativa, nomeadamente competências de direção, chefia, gestão e coordenação de equipas.

Responsáveis por funções chave e pessoas que exercem funções chave devem relevar os conhecimentos teóricos ajustados às especificidades de cada função, nomeadamente as legal e regulamentarmente previstas³.

Atuário(a) responsável deve encontrar-se certificado(a) pela ASF, presumindo-se, neste caso, a qualificação adequada para o exercício das funções.

Pessoa responsável pela aplicação das políticas e procedimentos de adequação dos membros do Conselho de Administração encarregues da atividade de distribuição de seguros e das pessoas diretamente envolvidas nessa atividade: no mínimo, deve apresentar a escolaridade mínima obrigatória e curso sobre seguros adequado à atividade a desenvolver, reconhecido pela ASF e que respeite os conteúdos mínimos legal e regulamentarmente previstos; deve possuir conhecimento e experiência profissional relevantes em matéria de distribuição de seguros, conduta de mercado, regime legal e regulamentar aplicável, atividade seguradora em geral e atividade seguradora da Mútua dos Pescadores.

Idoneidade

Pessoas sujeitas à avaliação deste requisito: membros do Conselho de Administração, efetivos e suplentes; membros do Conselho Fiscal, efetivos e suplentes; diretores de topo e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa; responsáveis por funções chave; pessoas que exercem funções chave; atuário(a) responsável; revisor(a) oficial de contas responsável pela certificação legal; pessoas diretamente envolvidas na atividade de distribuição de seguros; pessoa responsável pela aplicação das políticas e procedimentos de adequação dos membros do órgão do Conselho de Administração encarregues da atividade de distribuição de seguros e

² nomeadamente auditoria, contabilidade, direito, economia, gestão, matemática ou estatística.

³ Cfr. Circular n.º 2/2023, de 14 de fevereiro, Orientações da ASF relativas à avaliação e registo prévio para o exercício de funções reguladas.

das pessoas diretamente envolvidas nessa atividade; demais pessoas previstas legal e regulamentarmente.

A idoneidade é uma qualidade comportamental, ligada à personalidade ou caráter, aos modos de atuação pessoal, social e profissional dos indivíduos e à forma como se posicionam na sua vida profissional e pessoal e são percebidos pela sociedade e pelas entidades reguladoras. É um requisito apurado sempre com vista ao desempenho de funções reguladas, quaisquer que sejam. Uma pessoa será considerada idónea se não for apurado nenhum facto ou elemento objetivo que indicie suficientemente o contrário.

Na avaliação da idoneidade, ter-se-á em conta o modo como a pessoa gere habitualmente os seus negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança por parte dos cooperadores, tomadores de seguros, segurados e beneficiários, tomando em consideração todas as circunstâncias e critérios legal e regulamentarmente previstos para a avaliação deste requisito.

Disponibilidade

Pessoas sujeitas à avaliação deste requisito: membros do Conselho de Administração, efetivos e suplentes; membros do Conselho Fiscal, efetivos e suplentes; responsáveis por funções-chave; pessoas que exercem funções chave; atuário(a) responsável; revisor(a) oficial de contas responsável pela certificação legal, estes últimos no que respeita à disponibilidade de meios; pessoa responsável pela aplicação das políticas e procedimentos de adequação dos membros do órgão do Conselho de Administração encarregues da atividade e das pessoas diretamente envolvidas nessa atividade.

Traduz-se na capacidade de o(a) avaliado(a) assumir uma determinada função, por não existir risco grave de conflito de interesses face às funções já desempenhadas e que serão acumuladas e por poder dedicar-lhe tempo suficiente, atendendo quer às acumulações, quer às exigências particulares da função, à sua natureza responsabilidades inerentes e contexto do seu exercício, quer, ainda, às características da entidade concreta.

Independência

Pessoas sujeitas à avaliação deste requisito: membros do Conselho de Administração, efetivos e suplentes; membros do Conselho Fiscal, efetivos e suplentes; responsáveis por funções chave; pessoas que exercem funções chave; atuário(a) responsável; revisor(a) oficial de contas responsável pela certificação legal; pessoa responsável pela aplicação das políticas e procedimentos de adequação dos membros do órgão do Conselho de Administração encarregues da atividade e das pessoas diretamente envolvidas nessa atividade.

Consiste na capacidade de o(a) avaliado(a) exercer as suas funções com isenção, sem estar sujeito(a) à intervenção, pressão ou influência de terceiros, com ligação à cooperativa.

Na avaliação devem ser tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente cargos que o(a) interessado(a) exerça ou tenha exercido na Mútua dos Pescadores ou noutra empresa de seguros ou de resseguros; relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização.

3. Membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e ROC

Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas (ROC) estão sujeitos a registo junto da ASF e ao procedimento de avaliação (individual e coletiva, no caso de órgão colegial) da respetiva adequação, nos termos legais e regulamentares e desta política.

Salvo nas situações excecionais legal e regularmente previstas, a eleição, a designação ou o exercício de funções estão dependentes da conclusão do procedimento de avaliação da adequação e do registo prévio da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF).

Compete ao órgão social Comissão de Avaliação e Vencimentos (CAV) efetuar e aprovar a avaliação prévia ou reavaliação da adequação às funções, das pessoas candidatas e membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas e elaborar um relatório de avaliação ou reavaliação, nos termos legais, regulamentares, estatutários e da presente política interna. A CAV é composta por três membros eleitos, nos termos dos estatutos.

Procedimento de avaliação e registo inicial

Deve ser observado o procedimento previsto nesta política, Regulamento Eleitoral e Código de Conduta.

O procedimento de avaliação da adequação deve estar concluído em momento prévio à deliberação sobre a respetiva eleição ou designação.

A informação e documentação necessária relativa aos(as) candidatos(as), a ser apresentada à Mesa da Assembleia Geral, é a que se encontra prevista no art.º 3.º da Norma Regulamentar n.º 9/2023-R, de 3 de outubro, devendo ser igualmente tida em linha de conta a Circular n.º 2/2023, de 14 de fevereiro.

A Mesa da Assembleia Geral deve enviar a informação e documentação necessária à Comissão de Avaliação e Vencimentos.

Seguidamente, a Comissão de Avaliação e Vencimentos analisa os elementos em seu poder e efetua a avaliação da adequação às funções, emitindo e aprovando um relatório de avaliação da adequação.

A avaliação individual de cada pessoa deve ser acompanhada por uma apreciação coletiva do órgão colegial de que aquela seja membro, ambas a realizar nos termos legais e regulamentares aplicáveis.

O relatório de avaliação da adequação deve ser apresentado ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral.

Compete ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral assegurar a apresentação do requerimento de registo prévio junto da ASF, nos termos legais e regulamentares aplicáveis.

Caso as pessoas avaliadas não possuam os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, não sejam eliminados os impedimentos detetados ou o respetivo registo seja recusado pela ASF, não podem ser eleitas, designadas, nem entrar em funções.

Todo o processo deve ser devidamente documentado, de forma organizada e criteriosa.

Procedimento de reavaliação da adequação

Deve ser observado o procedimento previsto nesta política e no Código de Conduta.

A Comissão de Avaliação e Vencimentos procede periodicamente à reavaliação dos requisitos de qualificação e idoneidade dos membros do Conselho e Administração, Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas, no máximo de cinco em cinco anos.

Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas devem comunicar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, por escrito e no prazo máximo de cinco dias úteis, qualquer facto que constitua uma alteração aos elementos e declarações prestadas.

Consideram-se factos supervenientes quaisquer factos que tenham ocorrido após a conclusão da última avaliação da adequação, assim como aqueles ocorridos antes desse momento, mas dos quais só posteriormente tenha havido conhecimento.

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral assegura a transmissão destes factos, informação e documentação disponível ao Presidente da Comissão de Avaliação e Vencimentos.

Seguidamente, a Comissão de Avaliação e Vencimentos analisa os elementos em seu poder e efetua a reavaliação da adequação às funções, emitindo e aprovando um relatório de reavaliação da adequação.

O relatório de reavaliação da adequação deve ser apresentado ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral.

Compete ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral assegurar a apresentação do requerimento de registo junto da ASF, se aplicável, nos termos legais e regulamentares em vigor.

Caso as pessoas reavaliadas não possuam os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, não sejam eliminados os impedimentos detetados ou o respetivo registo seja recusado pela ASF, não podem manter-se em funções.

Todo o processo deve ser devidamente documentado, de forma organizada e criteriosa.

4. Outras funções reguladas

A nomeação de titulares de outras funções reguladas, que não sejam membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou Revisor Oficial de Contas, está sujeita ao processo de avaliação prévia da adequação, em momento prévio à respetiva designação, nos termos acima previstos, com as necessárias adaptações.

São outras funções reguladas: diretores de topo e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa, responsáveis por funções chave, pessoas que exercem funções chave, atuário(a) responsável, pessoa responsável pela aplicação das políticas e procedimentos de adequação dos membros do órgão do Conselho de Administração encarregues da atividade de distribuição de seguros e das pessoas diretamente envolvidas nessa atividade, demais pessoas que nos termos legais e regulamentares estejam sujeitas a registo na ASF.

Compete ao Comité de Avaliação da Adequação (CAA) efetuar a avaliação prévia ou reavaliação sobre a adequação às funções, das pessoas que exerçam outras funções reguladas, observando o disposto nesta política e no Código de Conduta. O CAA é composto por quatro membros: Presidente do Conselho de Administração, o Presidente do Conselho Fiscal, o Presidente da Comissão de Avaliação e Vencimentos e pelo(a) Diretor(a) Geral, enquanto responsável, ao nível político e técnico, pelas matérias relacionadas com o desenvolvimento de Recursos Humanos.

Procedimento de avaliação e registo inicial

Deve ser observado o procedimento previsto nesta política e Código de Conduta.

O procedimento de avaliação da adequação deve estar concluído em momento prévio à deliberação sobre a respetiva designação ou nomeação.

A informação e documentação necessária relativa aos(as) candidatos(as), a ser apresentada ao Presidente do Conselho de Administração, é a que se encontra prevista no art.º 3.º da Norma Regulamentar n.º 9/2023-R, de 3 de outubro, devendo ser igualmente tida em linha de conta a Circular n.º 2/2023, de 14 de fevereiro.

O Presidente do Conselho de Administração deve assegurar o envio da informação e documentação necessária aos demais membros do Comité de Avaliação da Adequação e convocar a reunião deste.

Seguidamente, o Comité de Avaliação da Adequação analisa os elementos em seu poder e efetua a avaliação da adequação às funções, emitindo e aprovando um relatório de avaliação da adequação.

A avaliação individual de cada pessoa deve ser acompanhada por uma apreciação coletiva do órgão colegial, ambas a realizar nos termos legais e regulamentares aplicáveis.

O relatório de avaliação da adequação deve ser apresentado ao Conselho de Administração, competindo a este assegurar a apresentação do requerimento de registo prévio junto da ASF, nos termos legais e regulamentares aplicáveis.

Caso as pessoas avaliadas não possuam os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, não sejam eliminados os impedimentos detetados ou o respetivo registo seja recusado pela ASF, não podem ser designadas, nem entrar em funções.

Todo o processo deve ser devidamente documentado, de forma organizada e criteriosa.

Procedimento de reavaliação da adequação

Deve ser observado o procedimento previsto nesta política e no Código de Conduta.

O Comité de Avaliação da Adequação procede periodicamente à reavaliação dos requisitos de qualificação e idoneidade das pessoas que exercem funções reguladas, no máximo de cinco em cinco anos.

As pessoas que exercem funções reguladas devem comunicar ao Presidente do Conselho de Administração, por escrito e no prazo máximo de cinco dias úteis, qualquer facto que constitua uma alteração aos elementos e declarações prestadas.

Consideram-se factos supervenientes quaisquer factos que tenham ocorrido após a conclusão da última avaliação da adequação, assim como aqueles ocorridos antes desse momento, mas dos quais só posteriormente tenha havido conhecimento.

O Presidente do Conselho de Administração assegura a transmissão destes factos, informação e documentação disponível ao Comité de Avaliação da Adequação.

Seguidamente, o Comité de Avaliação da Adequação analisa os elementos em seu poder e efetua a reavaliação da adequação às funções, emitindo e aprovando um relatório de reavaliação da adequação.

O relatório de reavaliação da adequação deve ser apresentado ao Conselho de Administração, que deve assegurar a apresentação do requerimento de registo junto da ASF, se aplicável, nos termos legais e regulamentares em vigor.

Caso as pessoas reavaliadas não possuam os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, não sejam eliminados os impedimentos detetados ou o respetivo registo seja recusado pela ASF, não podem manter-se em funções.

Todo o processo deve ser devidamente documentado, de forma organizada e criteriosa.

5. Outras funções relevantes

Compete à Direção Geral, enquanto responsável, ao nível político e técnico, pelas matérias relacionadas com o desenvolvimento de Recursos Humanos, em conjunto com as áreas organizacionais e operacionais aplicáveis, assegurar a avaliação dos conhecimentos gerais e especializados, das capacidades e competências técnicas e da idoneidade das outras pessoas com funções relevantes, como tal reconhecidas pelo Conselho de Administração, quer no momento em que são considerados para uma posição específica, no âmbito do processo inicial de recrutamento, como ao longo do tempo.

Esta avaliação deve ser documentada, por escrito, e assentar, nomeadamente, na análise e ponderação das informações e documentos obtidos aquando do processo de recrutamento, tais como *curriculum vitae*, documentos comprovativos das habilitações académicas e formação profissional, ata(s) de entrevista(s), certificado de registo criminal, a avaliar também ao longo do tempo. A avaliação deve ser reportada ao Conselho de Administração, para deliberação.

6. Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses

A avaliação prévia da adequação de pessoas a designar para o exercício de funções reguladas deve procurar identificar situações de eventuais conflitos de interesses, a fim de prevenir e mitigar a sujeição das pessoas e da empresa a este tipo de conflitos.

Esta avaliação deve usar como critério o conceito do comportamento do designado “indivíduo médio”, colocado na posição e circunstâncias pessoais e profissionais em concreto, e concluir se o mesmo se encontraria apto (ou não) a cumprir adequadamente as suas funções, deveres e responsabilidades na Mútua dos Pescadores.

Todas as situações de conflitos de interesses que surjam entre a Mútua dos Pescadores, os seus utentes, prestadores de serviços, membros dos órgãos sociais ou trabalhadores devem ser devidamente comunicadas e geridas de acordo com os princípios e regras legais e regulamentarmente estabelecidas, bem como com base nas regras e princípios definidos no **Código de Conduta**, para onde expressamente se remete.

7. Meios de formação profissional adotados

A formação constitui um elemento relevante para garantir a qualificação e idoneidade dos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Revisor Oficial de Contas e pessoas que exerçam outras funções reguladas, contribuindo para melhorar os seus conhecimentos e competências mediante a adoção de diversas soluções formativas.

A Mútua dos Pescadores dispõe de um plano de formação anual com um conjunto variado de ações de formação que visam potenciar, especialmente, os conhecimentos técnicos e jurídicos inerentes à atividade seguradora e setor cooperativo e social.

8. Promoção da diversidade

A Mútua dos Pescadores assume o compromisso de promover a diversidade e a igualdade de oportunidades independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião, ao nível dos seus trabalhadores e membros dos órgãos sociais.

A prossecução do compromisso quanto à diversidade de género dos membros dos órgãos sociais, deve alinhar-se com a dimensão e a estrutura da Mútua dos Pescadores, bem como com a realidade sociológica dos cooperadores e dos setores económicos e sociais onde é

predominantemente desenvolvida a atividade seguradora, considerando o princípio da proporcionalidade.

A diversidade na composição dos órgãos sociais e na estrutura técnica e profissional, nomeadamente ao nível da diversidade etária, de qualificações e de experiência profissional, favorece a independência das opiniões e uma abordagem mais crítica nos processos decisórios, devendo por isso ser promovida, em especial no âmbito de processos de seleção e recrutamento e aquando da eleição dos membros dos órgãos sociais, bem como no decurso dos mandatos e funções, através do estímulo à participação em ações de formação e desenvolvimento contínuo de qualificações e competências.

Esta formação integra-se no plano de formação geral anual, aplicado a membros dos órgãos sociais e trabalhadores da estrutura técnica e profissional, abrangendo também as demais pessoas que dirigem efetivamente a cooperativa, diretores de topo, atuário, pessoas responsáveis por funções chave e pessoas que exercem funções chave. Este plano é divulgado junto dos candidatos, membros dos órgãos sociais e trabalhadores, sendo incentivada a sua participação através de informação interna.

Os membros do Conselho da Administração e do Conselho Fiscal, tal como as demais pessoas mencionadas nesta Política, devem cumprir com os requisitos de adequação legal e regulamentarmente exigidos.

A avaliação da adequação destas pessoas deve realizar-se nos termos legais e regulamentares, tendo em linha de conta também os critérios de diversidade previstos na presente Política, sempre valorizando a demonstração de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos, designadamente, de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses que lhes estão confiados.

Na avaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, sempre que seja exigível, deve avaliar-se se a composição do órgão é coletivamente adequada, isto é, se reúne:

- a) qualificação e experiência profissional, tendo em conta a diversidade de habilitações, qualificações, competências e experiência profissional necessárias,
- b) disponibilidade suficiente para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação,
- c) diversidade de idade, género, de origem geográfica e outras, nos termos previstos nesta Política.

Objetivos qualitativos:

- a) Assumir, ao nível dos órgãos sociais, incluindo Conselho de Administração e Conselho Fiscal, direção de topo e dos outros níveis hierárquicos, a criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da diversidade;
- b) Desenvolver uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais;
- c) Promover a igualdade de oportunidades perante a diversidade;
- d) Valorizar a diversidade no seio da organização, designadamente ao nível do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, diretores de topo e demais titulares de funções reguladas,

em termos de idade, género, origem, habilitações, competências, qualificações e experiência.

Objetivos quantitativos:

- a) Promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado assumindo-se o objetivo de, gradualmente, obter uma representação de 20% (vinte por cento) do género sub-representado, até 2028;
 - a. Membros do Conselho de Administração – 20%;
 - b. Membros do Conselho Fiscal – 20 %;
 - c. Diretores de topo e demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa – 20%;
 - d. Pessoas responsáveis por Funções Chave – 20%;
 - e. Outras pessoas responsáveis por funções reguladas – 20%.

Tendo presente estes objetivos, promove-se a adoção das seguintes medidas:

- a) A contratação de trabalhadores ter por base o mérito dos candidatos, garantindo que nos procedimentos de seleção e recrutamento não se aplicam preconceitos relacionados com o género, idade, origem, sexo, religião, orientação sexual e outras características pessoais que não estejam relacionados com o desempenho do trabalho;
- b) Promover práticas de gestão de pessoas que suportem os princípios da diversidade e inclusão com um especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, formação e desenvolvimento profissional, avaliação, na progressão na carreira e na remuneração;
- c) Privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios abordados, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa;
- d) Promover e respeitar a diversidade através de metodologias, instrumentos de gestão e condições, incluindo o tempo de trabalho, que incentivem o desenvolvimento das pessoas, de acordo com as suas necessidades e características;
- e) Promover oportunidades para reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da diversidade;
- f) Adotar medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna com vista à efetiva e progressiva implementação da política de diversidade;
- g) Privilegiar, em igualdade de circunstâncias, a candidatura ou designação de pessoas pertencentes ao género sub-representado;
- h) Integração do género sub-representado nas listas de candidatos a membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal;
- i) A Mesa da Assembleia Geral deve assegurar que no processo de candidatura de membros para os órgãos sociais, em especial para o Conselho de Administração e Conselho Fiscal, sejam considerados candidatos de ambos os géneros;
- j) A avaliação da adequação coletiva dos órgãos colegiais deverá incluir a análise da composição em termos de género, avaliação do impacto da diversidade na dinâmica e qualidade das decisões, e identificação de eventuais desequilíbrios. Os relatórios de avaliação deverão refletir, sempre que possível, expressamente a análise da diversidade de género.

Monitorização dos objetivos da promoção da diversidade

O cumprimento dos objetivos definidos é avaliado anualmente.

Sempre que os limiares quantitativos não sejam atingidos, devem ser fundamentadas as razões do seu incumprimento e apresentado um plano de ação, para a progressiva adequação aos objetivos definidos, com medidas corretivas como:

- a) alargamento do universo de recrutamento,
- b) desenvolvimento de iniciativas internas de capacitação e promoção de talento,
- c) definição de metas intermédias,
- d) adoção de práticas de sucessão que incorporem o critério da diversidade.

Os objetivos quantitativos, qualitativos e as medidas previstas para atingir os objetivos devem ser revistos regularmente, atendendo às recomendações da entidade reguladora e às melhores práticas do sector segurador.

9. Disposições finais

No demais deverá ser cumprido o disposto na legislação e regulamentação aplicável à atividade seguradora e cooperativa, políticas e normas internas em vigor na Mútua dos Pescadores.

As unidades orgânicas da empresa devem informar as Funções Chave de gestão de riscos, de auditoria interna, de verificação do cumprimento e atuarial de quaisquer factos relevantes para o exercício das correspondentes atribuições.

O Conselho de Administração assegura a divulgação interna desta política a todos os trabalhadores, em repositório dedicado para o efeito e de fácil acessibilidade.

A presente política é revista periodicamente, no mínimo anualmente.

Lisboa, 21 de março de 2026

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO