

# POLITICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO

---



julho de 2017

## Índice

CAPITULO I – INTRODUÇÃO: .....	3
1. PRINCÍPIOS GERAIS:.....	4
2. PESSOAS ABRANGIDAS:.....	5
CAPITULO II – ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL E REVISOR OFICIAL DE CONTAS .....	6
1. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO.....	6
2. PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO.....	6
2.1. PROCEDIMENTO DE REAVALIAÇÃO.....	9
CAPITULO III – ADEQUAÇÃO DAS DEMAIS PESSOAS QUE DIRIGEM EFETIVAMENTE A COOPERATIVA, DIRETORES DE TOPO, ATUÁRIO RESPONSÁVEL, RESPONSÁVEIS POR FUNÇÕES-CHAVE E PESSOAS QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE: .....	9
1. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO.....	9
2. PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO.....	10
2.1. PROCEDIMENTO DE REAVALIAÇÃO.....	12
CAPITULO IV – REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO EXIGIDOS: .....	13
1. QUALIFICAÇÃO .....	13
2. IDONEIDADE .....	13
3. ACUMULAÇÃO DE CARGOS E INCOMPATIBILIDADES .....	16
4. INDEPENDÊNCIA.....	17
5. PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES.....	18
CAPITULO V - MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADOTADOS.....	18
CAPITULO VI - PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE DE QUALIFICAÇÕES E COMPETÊNCIAS.....	19
CAPITULO VII - PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE DE GÊNEROS.....	19

## CAPITULO I – INTRODUÇÃO:

Em cumprimento e nos termos do disposto, sobretudo, pelos artigos 65º e 66º da Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, que aprovou o regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora (RJASR), o presente documento define Política Interna de Seleção e Avaliação da adequação às funções dos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas a quem compete emitir a certificação legal de contas, bem como das demais pessoas que dirigem efetivamente a cooperativa, diretores de topo, atuário responsável, responsáveis por funções chave e pessoas que exercem funções chave.

A Mútua dos Pescadores é uma Mútua de Seguros, constituída sob a forma de Cooperativa de responsabilidade limitada, nos termos dos artigos 58º e 59º da Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, que aprova o Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (RJASR).

Nos termos do artigo 4º do Código Cooperativo, aprovado pela Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto, é uma Cooperativa de serviços, desenvolvendo a atividade de seguros.

Quanto aos membros, é uma Cooperativa de utentes de seguros, uma entidade económica organizada segundo os princípios e regras cooperativas, constituída pelos seus membros, que são utentes de seguros, para obterem um serviço que lhes garanta boas coberturas a um prémio adequado, visando, “sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades económicas, sociais ou culturais” dos seus membros, segundo o artigo 2º do Código Cooperativo.

Os membros dos órgãos sociais, incluindo os membros do órgão de administração e fiscalização, são eleitos em Assembleia Geral pelos cooperadores, nos termos do artigo 40º do Código Cooperativo e, com a exceção do Revisor Oficial de Contas<sup>1</sup>, são sempre cooperadores, ou seja, utentes da atividade de seguros prestada pela empresa, não tendo vínculo laboral ou profissional ativo com a mesma.

Para além das responsabilidades deliberativas que lhe estão cometidas legal e estatutariamente, o Conselho de Administração desempenha importantes funções ao nível político, funções de acompanhamento dos principais processos da cooperativa,

---

<sup>1</sup> Que pode não ser cooperador

tendo em conta precisamente as qualificações e conhecimentos especializados e aprofundados dos setores estratégicos de atividade da empresa: a pesca profissional, a náutica de recreio, as atividades marítimo-turísticas, comunidades ribeirinhas e “*cluster do mar*” e a economia social.

As principais funções de gestão técnica executiva da cooperativa são delegadas pelo Conselho de Administração nos membros do Comité de Gestão, através de procuração, conforme previsto no n.º 2 do artigo 39º dos Estatutos.

O sistema de governação da cooperativa integra também as funções chave de gestão de riscos, verificação do cumprimento, auditoria interna e função atuarial, nos termos da alínea i) do artigo 5º do RJASR. O Revisor Oficial de Contas e o atuário responsável asseguram a atividade de certificação.

### **1. PRINCIPIOS GERAIS:**

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

Como organização “as cooperativas baseiam-se nos valores da autoajuda, auto responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade”.

“Os membros assumem os valores éticos da honestidade, transparência, responsabilidade social e altruísmo”.

Na Mútua dos Pescadores entende-se que dirigentes e trabalhadores devem juntar a estes valores, os de integridade, competência e especialização.

Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, Revisor Oficial de Contas, bem como as demais pessoas que dirigem efetivamente a cooperativa, diretores de topo, atuário responsável, responsáveis por funções-chave e pessoas que exercem funções-chave, devem ser detentores de elevados princípios éticos, valores e comportamentos pessoais adequados a uma organização de natureza cooperativa a operar no setor segurador.

Devem pela sua experiência profissional, formação, trajeto de vida, assegurar a gestão sã e prudente da Mútua dos Pescadores, tendo em vista de modo particular a salvaguarda dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários.

Numa cooperativa, por maioria de razão, o trabalho coletivo nos órgãos sociais deve ser fomentado e sem prejuízo da avaliação individual deve a apreciação coletiva do órgão sopesar aquela.

O princípio da proporcionalidade deve ser atendido em função da natureza, dimensão e complexidade da atividade da cooperativa de seguros.

Entende-se ainda que a formação, experiência e capacidade são qualidades evolutivas, pelo que a sua combinação, partindo de bases diversificadas, num órgão coletivo pode ser não só enriquecedor como o estímulo para o crescimento de um quadro dirigente e técnico.

A Política Interna de Seleção e Avaliação procura também promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício das várias funções, 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.

A presente política é definida e executada considerando os princípios da isenção, rigor e objetividade da avaliação.

## **2. PESSOAS ABRANGIDAS:**

Consideram-se abrangidos pela presente política:

### **Pessoas eleitas pela Assembleia Geral:**

- a) Os candidatos e membros do Conselho de Administração;
- b) Os candidatos e membros do Conselho Fiscal;
- c) O Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas;

### **Pessoas nomeadas por deliberação do Conselho de Administração:**

- d) Demais pessoas que dirigem efetivamente a cooperativa: elementos do Comité de Gestão

- e) Diretores de topo: elementos do Comité de Gestão
- f) Atuário Responsável;
- g) Pessoas responsáveis por funções-chave;
- h) Pessoas que exercem funções-chave: função atuarial e auditoria interna, responsável também pela verificação do cumprimento;

## **CAPITULO II – ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL E REVISOR OFICIAL DE CONTAS**

### **1. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO**

Compete ao órgão social Comissão de Avaliação e Vencimentos efetuar a avaliação prévia sobre a 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 do artigo 47º dos estatutos.

A Comissão de Avaliação e Vencimentos é composta por três membros eleitos pelos cooperadores, sendo um presidente e vogais os dois restantes, nos termos do artigo 46º dos estatutos.

### **2. PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO**

A avaliação da adequação é realizada em momento prévio à nomeação.

Os candidatos devem apresentar a sua candidatura, dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, com a seguinte informação:

- a) Dados de identificação pessoais: nome e estado civil, domicílio e local de trabalho, contato;
- c) Fotocópia simples do documento de identificação, frente e verso: bilhete de identidade, cartão do cidadão ou documento equivalente, com a menção expressa da autorização do uso deste meio, para confirmar a respetiva identidade.
- d) Fotocópia simples do cartão de contribuinte, se não for portador de cartão do cidadão;

e) “*Curriculum Vitae*” completo e atualizado, apresentado, preferencialmente, em modelo “*Europass*” e incluindo pelo menos as seguintes menções:

- Nome completo
  - Local e data de nascimento
  - Morada da residência habitual
  - Nacionalidade
  - Descrição detalhada do percurso académico e da formação profissional (nome, tipo e duração da formação, instituição de ensino, ano de obtenção e grau conferido). Em anexo devem ser apresentadas fotocópias simples dos certificados que comprovem as habilitações e a formação indicada.
  - Experiência profissional, incluindo os nomes de todas as entidades onde desempenhe ou tenha desempenhado funções, bem como a natureza e duração das funções exercidas, com particular destaque para as atividades que se insiram no âmbito do cargo ou função que pretende exercer;
  - Exercício e natureza de atividades em instituições sem fins lucrativos e entidades ligadas aos setores estratégicos de atividade da «Mútua dos Pescadores».
  - Relativamente aos cargos exercidos nos últimos 5 anos, devem ser especificados os poderes delegados, os poderes de decisão internos e as áreas de operação sob o controlo da pessoa em causa.
  - Se disponíveis, devem também ser incluídos a identificação e o contacto de pessoas com quem o candidato tenha tido relação profissional, preferencialmente no setor segurador ou financeiro, nos últimos três anos.
- f) Certificado de Registo Criminal válido e atualizado, emitido pela autoridade competente do país da nacionalidade ou do país de residência habitual, se diferente do primeiro;

g) Questionário, devidamente preenchido, conforme modelo constante do anexo I à norma regulamentar n.º 3/2017-R, de 18 de Maio, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF);

A Mesa da Assembleia Geral envia todos estes elementos à Comissão de Avaliação e Vencimentos, que verifica a regularidade das candidaturas, se estão reunidas todas as informações e documentos necessários. Seguidamente analisa a informação e efetua a avaliação prévia da adequação às funções por parte dos candidatos.

No âmbito da sua função de avaliação, a Comissão de Avaliação e Vencimentos pode, sempre que seja necessário, realizar entrevistas com os candidatos, solicitar informações complementares, proceder a diligências e averiguações complementares, nomeadamente junto da ASF e outras entidades.

A avaliação individual de cada membro deve ser acompanhada por uma apreciação coletiva do órgão, nos termos do n.º 4 do artigo 65º do RJASR.

Concluída a função de avaliação, a Comissão de Avaliação e Vencimentos elabora um relatório contendo os resultados da avaliação que deve apresentar ao Presidente do Conselho de Administração.

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 entrar em funções.

A Mesa da Assembleia Geral requer o registo dos candidatos junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), enviando, para o efeito, o relatório de avaliação prévia e os documentos que suportam os elementos a registar, nos termos do artigo 43º do RJASR.

O relatório de avaliação prévia deve ser disponibilizado aos cooperadores, pela Mesa da Assembleia Geral, no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral Eleitoral, nos termos dos nos. º 5 e 7 do artigo 66º do RJASR.



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 ou designadas.

## **2.1. PROCEDIMENTO DE REAVALIAÇÃO**

Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas devem comunicar à Mesa da Assembleia Geral, que remeterá à Comissão de Avaliação e Vencimentos, quaisquer fatos supervenientes à eleição, designação ou registo que alterem o conteúdo da declaração de candidatura.

A Comissão de Avaliação e Vencimentos reavalia a adequação às funções, sempre que ao longo do exercício ocorrerem circunstâncias que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos.

No âmbito da função de reavaliação, a Comissão de Avaliação e Vencimentos pode solicitar à pessoa em causa todos os elementos que tenha por necessários e elabora um relatório de reavaliação que apresenta ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral e que deve ser disponibilizado aos cooperadores, pela Mesa da Assembleia Geral, no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral.

Caso a Assembleia Geral conclua pela não adequação superveniente ao exercício do cargo, devem ser adotadas as medidas com vista à sanção da falta de requisitos detetada, suspensão de funções ou perda de mandato das pessoas do cargo em causa.

## **CAPITULO III – ADEQUAÇÃO DAS DEMAIS PESSOAS QUE DIRIGEM EFETIVAMENTE A COOPERATIVA, DIRETORES DE TOPO, ATUÁRIO RESPONSÁVEL, RESPONSÁVEIS POR FUNÇÕES-CHAVE E PESSOAS QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE:**

### **1. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO**

Cabe ao Comité de Avaliação da Adequação dos Responsáveis pelos Serviços, Atuário Responsável e Funções-Chave realizar a análise da adequação às funções e elaborar um relatório de avaliação ou reavaliação da adequação.

O Comité de Avaliação da Adequação é composto por quatro membros:

- Presidente do Conselho de Administração;
- Presidente do Conselho Fiscal;
- Presidente da Comissão de Avaliação e Vencimentos;
- Diretora Geral, enquanto responsável pela coordenação, ao nível político e técnico, das matérias relacionadas com o desenvolvimento de recursos humanos;

## **2. PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO**

A avaliação da adequação é realizada em momento prévio à nomeação.

Os candidatos devem apresentar a sua candidatura, dirigida ao Presidente do Conselho de Administração, com a seguinte informação:

a) Dados de identificação pessoais: nome e estado civil, domicílio e local de trabalho, contato;

c) Fotocópia simples do documento de identificação, frente e verso: bilhete de identidade, cartão do cidadão ou documento equivalente, com a menção expressa da autorização do uso deste meio, para confirmar a respetiva identidade. (Caso não exista fotocópia atualizada na seção de pessoal)

d) Fotocópia simples do cartão de contribuinte, se não for portador de cartão do cidadão; (Caso não exista fotocópia atualizada na seção de pessoal)

e) “*Curriculum Vitae*” completo e atualizado, apresentado, preferencialmente, em modelo “*Europass*” e incluindo pelo menos as seguintes menções:

- Nome completo
- Local e data de nascimento
- Morada da residência habitual
- Nacionalidade
- Descrição detalhada do percurso académico e da formação profissional (nome, tipo e duração da formação, instituição de ensino, ano de obtenção e grau conferido). Em

anexo devem ser apresentadas fotocópias simples dos certificados que comprovem as habilitações e a formação indicada.

- Experiência profissional, incluindo os nomes de todas as entidades onde desempenhe ou tenha desempenhado funções, bem como a natureza e duração das funções exercidas, com particular destaque para as atividades que se insiram no âmbito do cargo ou função que pretende exercer;

- Exercício e natureza de atividades em instituições sem fins lucrativos e entidades ligadas aos setores estratégicos de atividade da «Mútua dos Pescadores».

- Relativamente aos cargos exercidos nos últimos 5 anos, devem ser especificados os poderes delegados, os poderes de decisão internos e as áreas de operação sob o controlo da pessoa em causa.

- Se disponíveis, devem também ser incluídos a identificação e o contacto de pessoas com quem o candidato tenha tido relação profissional, preferencialmente no setor segurador ou financeiro, nos últimos três anos.

f) Certificado de Registo Criminal válido e atualizado, emitido pela autoridade competente do país da nacionalidade ou do país de residência habitual, se diferente do primeiro;

g) Questionário, devidamente preenchido, conforme modelo constante do anexo I à norma regulamentar n.º 3/2017-R, de 18 de Maio, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF);

O Presidente do Conselho de Administração remete todos estes elementos para o Comité de Avaliação da Adequação, que verifica a regularidade das candidaturas, se estão reunidas todas as informações e documentos necessários. Seguidamente analisa a informação e efetua a avaliação prévia da adequação às funções por parte dos candidatos.

No âmbito da sua função de avaliação, o Comité de Avaliação da Adequação pode, sempre que seja necessário, realizar entrevistas com os candidatos, solicitar

informações complementares, proceder a diligências e averiguações complementares, nomeadamente junto da ASF e outras entidades.

A avaliação individual de cada membro deve ser acompanhada por uma apreciação coletiva do órgão, nos termos do n.º 4 do artigo 65º do RJASR.

Concluída a função de avaliação, o Comité de Avaliação da Adequação elabora um relatório contendo os resultados da avaliação, que deve apresentar ao Conselho de Administração. Compete ao Conselho de Administração tomar as diligências necessárias para a efetivação do registo prévio junto da ASF e deliberar sobre a nomeação.

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 entrar em funções.

O Conselho de Administração requer o registo dos candidatos junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), enviando, para o efeito, o relatório de avaliação prévia e os documentos que suportam os elementos a registar, nos termos do artigo 43º do RJASR.

### **2.1. PROCEDIMENTO DE REAVALIAÇÃO**

As demais pessoas que dirigem efetivamente a cooperativa, diretores de topo, atuário Responsável, pessoas responsáveis por funções-chave e pessoas que exercem funções-chave devem comunicar ao Presidente do Conselho de Administração, que remeterá ao Comité de Avaliação da Adequação, quaisquer fatos supervenientes à nomeação, que alterem o conteúdo da declaração de candidatura.

O Comité de Avaliação da Adequação reavalia a adequação às funções, sempre que ao longo do exercício ocorrerem circunstâncias que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos.

No âmbito da função de reavaliação, o Comité de Avaliação da Adequação pode solicitar à pessoa em causa todos os elementos que tenha por necessários e elabora

um relatório de reavaliação que apresenta ao Presidente do Conselho de Administração.

Caso o Conselho de Administração conclua pela não adequação superveniente ao exercício do cargo, devem ser adotadas as medidas com vista à sanção da falta de requisitos detetada, suspensão de funções ou perda de mandato das pessoas do cargo em causa.

## **CAPITULO IV – REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO EXIGIDOS:**

### **1. QUALIFICAÇÃO**

Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Revisor Oficial de contas, bem como as demais pessoas que dirigem efetivamente a cooperativa, diretores de topo, atuário responsável, pessoas responsáveis por funções-chave e pessoas que exercem funções-chave, devem deter as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de formação académica ou formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional cuja duração, bem como a natureza e grau de responsabilidade das funções exercidas, esteja em consonância com as características do cargo a desempenhar na «Mútua dos Pescadores».

A adequação da qualificação profissional de pessoa que integre um órgão colegial é aferida também em função da qualificação profissional dos demais membros do órgão que integra, de forma a garantir que, coletivamente, o órgão dispõe das valências indispensáveis ao exercício das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.

**São considerados, em especial, para efeito de verificação deste requisito,** a análise do “*Curriculum Vitae*” dos avaliados e, caso seja necessário, os resultados da entrevista com os mesmos.

### **2. IDONEIDADE**

Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Revisor Oficial de Contas, bem como as demais pessoas que dirigem efetivamente a cooperativa, diretores de

topo, atuário responsável, pessoas responsáveis por funções-chave e pessoas que exercem funções-chave, devem ser pessoas idóneas.

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 que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.

Na apreciação da idoneidade deve ter-se em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias consoante a sua gravidade:

- a) Indícios de que a pessoa não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
- b) Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo por entidade pública;
- c) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- d) Proibição, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções;
- e) Inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito;

f) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta tenha sido ou seja titular de uma participação qualificada, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;

g) Declaração de insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação;

h) Ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa.

No juízo valorativo sobre o cumprimento do requisito de idoneidade, além dos factos enunciados nas alíneas anteriores ou de outros de natureza análoga, deve considerar-se toda e qualquer circunstância cujo conhecimento seja legalmente acessível e que, pela gravidade, frequência ou quaisquer outras características atendíveis, permitam fundar um juízo de prognose sobre as garantias que a pessoa em causa oferece em relação a uma gestão sã e prudente.

Para efeitos do disposto no parágrafo anterior, devem ser tomadas em consideração, pelo menos, as seguintes situações, consoante a sua gravidade:

a) A insolvência, declarada em Portugal ou no estrangeiro, da pessoa interessada ou de empresa por si dominada ou de que tenha sido administrador, diretor ou gerente, de direito ou de facto, ou membro do órgão de fiscalização;

b) A acusação, a pronúncia ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de uma atividade financeira e com a utilização de meios de pagamento e, ainda, crimes previstos no Código das Sociedades Comerciais;

c) A acusação ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por infrações das normas que regem a atividade das instituições de crédito, das sociedades financeiras e das entidades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o

mercado de valores mobiliários e a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros;

d) A infração de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de atividades profissionais reguladas;

e) A destituição judicial, ou a confirmação judicial de destituição por justa causa, de membros dos órgãos de administração e fiscalização de qualquer sociedade comercial;

f) Os factos praticados na qualidade de administrador, diretor ou gerente de qualquer sociedade comercial que tenham determinado a condenação por danos causados à sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros.

A condenação, ainda que definitiva, por factos ilícitos de natureza criminal, contraordenacional ou outra não tem como efeito necessário a perda de idoneidade para o exercício de funções, devendo a sua relevância ser ponderada, entre outros fatores, em função da natureza do ilícito cometido e da sua conexão.

**São considerados, para efeito de verificação da idoneidade, os seguintes elementos:**

a) A informação prestada no “*Curriculum Vitae*” e na declaração escrita do avaliado, a que se refere o Anexo I da presente política;

b) Certificado de Registo Criminal;

c) Entrevista a realizar com o avaliado;

d) As características mais salientes da personalidade do avaliado;

e) O contexto em que as decisões do avaliado foram tomadas;

f) Sempre que o órgão, com competência para avaliar a adequação às funções, não considere suficientes as informações obtidas, poderá proceder a averiguações e diligências complementares;

### **3. ACUMULAÇÃO DE CARGOS E INCOMPATIBILIDADES**

Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Revisor Oficial de Contas, não podem exercer funções noutras sociedades, quando tal seja suscetível de prejudicar o exercício das funções que o avaliado já desempenhe ou as que venha a



desempenhar, nomeadamente por existirem riscos graves de conflito de interesses ou por não se verificar disponibilidade suficiente para o exercício do cargo.

**A avaliação do cumprimento deste requisito baseia-se, nomeadamente, nos seguintes elementos:**

- a) A informação prestada no “*Curriculum Vitae*” e na declaração escrita do avaliado, a que se refere o Anexo I da presente política;
- b) Informações obtidas junto da ASF;
- c) Outras diligências complementares que se considerem necessárias;

#### **4. INDEPENDÊNCIA**

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros dos órgãos de administração ou fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

Na avaliação são tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente as seguintes:

- a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na «Mútua dos Pescadores» ou noutra empresa de seguros ou de resseguros;
- b) 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 da «Mútua dos Pescadores», da sua empresa-mãe ou das suas filiais;
- c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na «Mútua dos Pescadores», na sua empresa-mãe ou nas suas filiais.

**A avaliação do cumprimento deste requisito baseia-se, nomeadamente, nos seguintes elementos:**

- a) A informação prestada no “*Curriculum Vitae*” e na declaração escrita do avaliado, a que se refere o Anexo I da presente política;
- b) Conclusões da entrevista ao avaliado;
- c) Outras diligências complementares que se considerem necessárias;

## **5. PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES**

Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Revisor Oficial de contas, bem como as demais pessoas que dirigem efetivamente a cooperativa, diretores de topo, atuário responsável, pessoas responsáveis por funções-chave e pessoas que exercem funções-chave, devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses, considerando-se para este efeito, que existe conflito de interesses sempre que tenham interesses privados, pessoais ou profissionais que possam aparentemente influenciar a imparcialidade das suas decisões, devendo comunicar imediatamente ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, ou ao Presidente do Conselho de Administração, caso sejam, respetivamente, membros sujeitos a eleição ou não, qualquer fato suscetível de afetar a sua imparcialidade e serem tomadas as medidas necessárias à respetiva sanção, podendo, em último caso, conduzir à perda de mandato ou cargo.

Por interesse privado, pessoal ou profissional entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, parentes e afins ou para o seu círculo de amigos e conhecidos.

Em caso de dúvida quanto à existência de conflito de interesses ou incompatibilidades entre as funções desempenhadas na «Mútua dos Pescadores» e outras atividades, os titulares das funções devem solicitar parecer prévio ao órgão competente para avaliar a adequação às funções.

## **CAPITULO V - MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADOTADOS**

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.

Este plano é divulgado junto dos candidatos e membros dos órgãos sociais, sendo incentivada através de informação interna a participação por parte dos membros dos órgãos sociais.

## **CAPITULO VI - PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE DE QUALIFICAÇÕES E COMPETÊNCIAS**

A diversidade na composição dos órgãos sociais, e 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 deliberativos, sendo por isso promovida pela «Mútua dos Pescadores», aquando da eleição dos membros dos órgãos sociais e no decurso dos mandatos, 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 responsável, pessoas responsáveis por funções-chave e pessoas que exercem funções-chave.

## **CAPITULO VII - PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE DE GÉNEROS**

Constitui objetivo da «Mútua dos Pescadores» promover a diversidade de género na composição dos órgãos de administração, fiscalização e de direção de topo da cooperativa, de modo a que gradualmente e a médio prazo seja alcançado o objetivo de representação de dez por cento do sexo sub-representado, até final de 2021, em conformidade com o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março.

Para tanto, e sem prejuízo do disposto pela legislação aplicável, a «Mútua dos Pescadores» adota, sempre que possível, as seguintes medidas:

a) Assegura que no processo de candidatura de membros para os órgãos sociais, em especial para os órgãos de administração e fiscalização sejam considerados candidatos de ambos os sexos;

b) Privilegia, em igualdade de circunstâncias, a candidatura ou designação de pessoas pertencentes ao sexo sub-representado;