



Mútua saúde

DIVERSIDADE DE GÉNERO E INCLUSÃO

Relatório

Mútua Portuguesa de Saúde – Mútua de Seguros,
Cooperativa de Responsabilidade Limitada

Enquadramento

A recente publicação das recomendações n.º. 4/2025, de 9 de Dezembro, da ASF, sobre a diversidade de Género na Empresa de Seguro, veio recomendar a definição e divulgação clara dos princípios e regras em vigor nas Empresas em matéria de Igualdade de Género e Inclusão, recomendando que os mesmos constem nos documentos estruturais existentes no âmbito do sistema de governação das Empresas.

A ASF veio ainda recomendar que as empresas publiquem no respetivo sítio na Internet, informação concreta sobre os principais indicadores em matéria de diversidade de género, comparando os mesmos com os referenciais existentes neste âmbito no setor financeiro a nível nacional.

Dando cumprimento a este conjunto de recomendações, a MPS aprova e divulga o presente Relatório sobre Diversidade de Género e Inclusão, o qual reflete o seu claro compromisso nesta matéria.

Compromisso da MPS

A MPS reconhece os benefícios que a diversidade e a pluralidade cultural aportam para a motivação, criatividade e bem-estar dos Colaboradores e da Empresa.

Nesse sentido, a MPS promove um ambiente de trabalho inclusivo e incentiva um comportamento de respeito e valorização das diferenças, assume um claro compromisso com a implementação de boas práticas que contribuam para igualdade de género e repudia toda e qualquer forma de comportamento discriminatório, seja de que natureza for.

A MPS, de forma proporcional à sua natureza, dimensão e complexidade das atividades desenvolvidas, terá sempre em consideração, nos processos de seleção e recrutamento, as melhores práticas do mercado em matéria de igualdade de género e inclusão, promovendo uma política de integração e valorização, de modo a garantir uma representação, participação e liderança igualitária na Empresa.

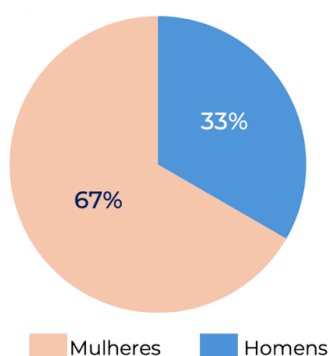
A MPS defende ainda em matéria salarial, uma política que garanta uma remuneração igualitária entre homens e mulheres.

Anualmente a MPS, compromete-se a monitorizar os principais indicadores em matéria de diversidade de género, os quais terão sempre como finalidade contribuir para uma representação equitativa entre homens e mulheres, quer ao nível dos órgãos de administração e fiscalização da Empresa, dos Responsáveis por funções-chave ou de Liderança, quer ainda ao nível, de uma forma geral, do quadro de colaboradores no ativo ao serviço da empresa.

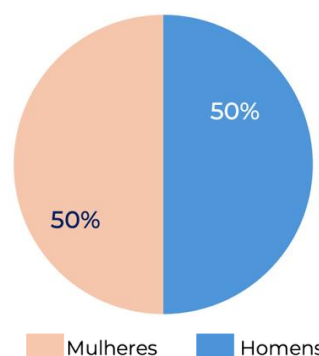
A monitorização regular destes indicadores terá por finalidade incrementar as práticas já existente na MPS e reforçar o nosso objetivo de:

- Incentivar a diversidade de oportunidade nos processos de seleção e recrutamento;
- Garantir a igualdade de oportunidade na progressão e desenvolvimento profissional e remuneratório;
- Promover a igualdade de género;
- Promover a inclusão e a não discriminação no ambiente de trabalho.

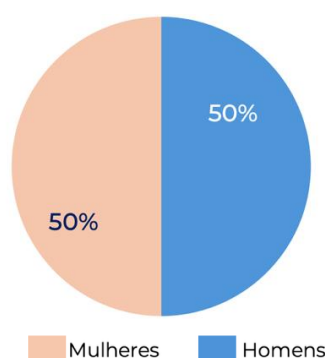
Principais Indicadores



Quadro Ativo de Colaboradores na MPS

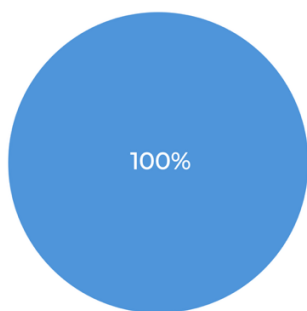


Admissões para o quadro Ativo de Colaboradores da MPS nos últimos 12 meses



Colaboradores Responsáveis por Funções-Chave na MPS

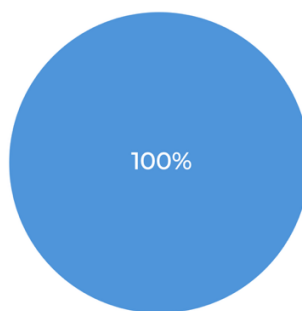
Referência Mercado: 56,33% / 43,67%



Mulheres Homens

Membros do Conselho de Administração

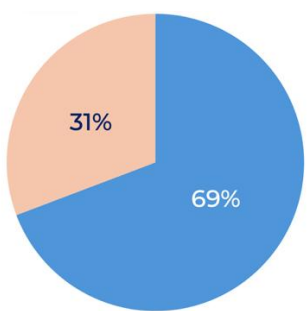
Referência Mercado: 21,17% / 78,83%



Mulheres Homens

Membros do Conselho de Administração com funções Executivas

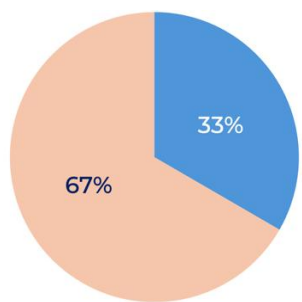
Referência Mercado: 21,17% / 78,83%



Mulheres Homens

Membros do Conselho de Estratégia e Supervisão

Referência Mercado: 21,17% / 78,83%



Mulheres Homens

Membros do Conselho Fiscal

Referência Mercado: 21,17% / 78,83%

Lisboa, 06 de abril de 2026