



Faz bem à Saúde.

## RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Dando cumprimento aos preceitos legais e estatutários, vem o Conselho de Administração da **Médís - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.** submeter à apreciação da Assembleia Geral o Relatório e Contas referente ao exercício findo em 31 de Dezembro de 2013.

### 1. ENQUADRAMENTO GERAL DA ACTIVIDADE

#### ENQUADRAMENTO ECONÓMICO

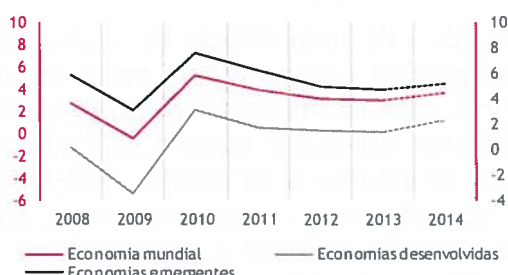
##### ENQUADRAMENTO ECONÓMICO MUNDIAL

Segundo o Fundo Monetário Internacional (FMI), o ritmo de crescimento mundial manteve-se moderado em 2013, refletindo a perda de vigor das economias emergentes, fruto de condicionantes cíclicas e da persistência de desequilíbrios estruturais, e níveis de crescimento

pouco agressivo nos países desenvolvidos, num quadro orçamental genericamente restritivo, cujos efeitos adversos sobre o andamento da atividade foram apenas parcialmente mitigados pela manutenção de políticas monetárias extremamente acomodáticas pelos principais bancos centrais.

Na zona euro, apesar do ciclo recessivo ter sido interrompido no segundo trimestre de 2013, o desempenho das economias que a compõem permaneceu assimétrico. A transmissão

**CRESCIMENTO DA ECONOMIA GLOBAL MANTÉM-SE MODERADO**  
Taxa de variação anual do PIB real (em %)



Fonte: FMI WEO (Janeiro de 2014)

desigual da política monetária traduziu-se num fator restritivo da retoma dos países do sul da Europa, ainda num contexto de sobre-endividamento público e privado. A este respeito, a concretização da União Bancária em 2014 deverá revelar-se benéfica para a evolução do crédito e, dessa forma, para a sustentação da retoma económica. Não obstante as perspetivas de fortalecimento do sistema financeiro e de gradual recuperação da atividade em 2014, o Banco Central Europeu (BCE) deverá manter, ou eventualmente reforçar, o cariz acomodatório da política monetária, sobretudo em caso de agravamento dos riscos deflacionistas.

Ao longo de 2013, a economia dos EUA registou um abrandamento face ao ano anterior, num contexto de tensões políticas relacionadas com a modalidade e magnitude da consolidação orçamental em curso. Ainda assim, a atividade produtiva manteve-se suportada sobretudo, pelo consumo privado, que beneficiou da recuperação do mercado laboral, assim como da valorização das habitações, num contexto em que as taxas de juro hipotecárias se mantiveram em níveis historicamente baixos. Em 2014, o FMI espera uma aceleração do PIB, sendo que o principal risco para este cenário de recuperação da economia consiste na reação do mercado imobiliário à expectável redução gradual do programa de compra de ativos por parte da Reserva Federal (Fed) anunciado em dezembro de 2013.

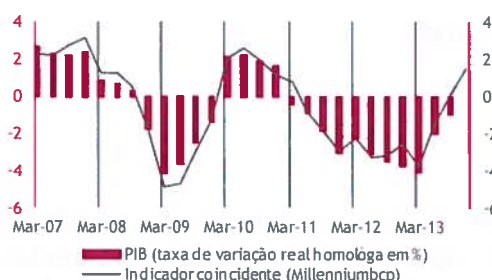
Em 2014, os desafios para o crescimento global incidem primordialmente no eventual impacto negativo sobre o sistema financeiro global decorrente das perspetivas de redução do grau de acomodação da política monetária da Fed, bem como o arrefecimento projetado para a

economia chinesa. Ainda assim, o FMI antecipa uma aceleração do PIB mundial de 3,0% para 3,7%.

## PERSPETIVAS PARA A ECONOMIA PORTUGUESA

O processo de ajustamento estrutural em curso desde o pedido de assistência financeira pelo governo português em maio de 2011, continua a ser o principal determinante da evolução da atividade económica ao longo de 2013. Neste contexto, o PIB português voltou a contrair-se, porém, a um ritmo inferior ao observado no ano anterior, o que é explicado pela estabilização da procura doméstica (após a forte queda registada em 2012), em conjugação com a manutenção do contributo positivo das exportações líquidas. De entre as componentes do PIB que tiveram maior influência sobre este desempenho salienta-se, do lado da procura, a recuperação do consumo privado, impulsionada pela inversão da tendência de queda do rendimento disponível, e, do lado da oferta, a menor queda da construção e a moderação do ritmo de contração da atividade industrial.

### ECONOMIA PORTUGUESA REGISTOU CONTRAÇÃO MAIS MODERADA EM 2013



Fonte: Datastream e Millenniumbcp

Para 2014 prevê-se a manutenção da trajetória de recuperação da economia portuguesa suportada pelas perspetivas de robustez da procura externa e pela melhoria progressiva da atividade doméstica. Porém, os níveis de incerteza permanecem ainda elevados, refletindo, por um lado, as dúvidas em torno das condições em que o tesouro português se financiará após o término do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), previsto para maio; e, por outro lado, eventuais riscos de abrandamento da procura externa, num quadro de perspetivas de crescimento moderado da economia mundial e de existência de riscos de deterioração das condições nos mercados financeiros internacionais, que têm vindo a ser suportados por políticas de elevado grau de acomodação monetária.

## ENQUADRAMENTO DO SETOR SEGURADOR 2013

No ano de 2013, o setor segurador registou um crescimento significativo da produção de seguro direto, fortemente influenciado pela retoma do ramo Vida, contrariando a tendência decrescente dos dois últimos anos. No conjunto dos ramos Vida e Não Vida, o mercado segurador nacional alcançou um volume de receita da ordem dos 13,1 mil milhões de euros, a que corresponde uma evolução positiva de 20% face a 2012 (dados da Associação Portuguesa de Seguradores). Esta situação contribuiu para um reforço do peso do setor segurador no Produto Interno Bruto, estimado, no final de 2013, em cerca de 7,7%.

A análise por segmentos mostra uma evolução dispar. Enquanto em Vida se assistiu a um crescimento de 33,5%, com prémios de seguro direto e de contratos de investimento a atingir 9,2 mil milhões de euros, sob o efeito da forte procura de produtos de poupança por parte dos aforradores, verificou-se no segmento Não Vida um decréscimo de 3,2%, com um volume de prémios por volta dos 4 mil milhões de euros, registando quebras na maioria dos ramos.

No que respeita ao grau de concentração do setor, observa-se o reforço na concentração do mercado em torno dos cinco maiores grupos seguradores, que no final de 2013



Faz bem à Saúde.

representavam cerca de 70% do total do mercado segurador nacional, evidenciado um reforço de 3 p.p. face ao período homólogo. Esta concentração ficou principalmente a dever-se ao segmento Vida, no qual os cinco principais grupos seguradores representavam perto de 81% do total de prémios, mais 3,2 p.p. comparativamente a 2012.

### Prémios de Seguro Directo e Contratos de Investimento - Atividade em Portugal

(Milhões de euros)

Ramos	2013	2012	2011	Var. 13/12	Var. 12/11	Var. 11/10
Vida	9.246,7	6.923,9	7.535,7	33,5%	-8,1%	-38,1%
Não Vida	3.858,3	3.986,7	4.133,0	-3,2%	-3,5%	-0,9%
<b>Total</b>	<b>13.105,0</b>	<b>10.910,6</b>	<b>11.668,7</b>	<b>20,1%</b>	<b>-6,5%</b>	<b>-28,6%</b>

Fonte: Associação Portuguesa de Seguradores.

### Análise dos Ramos Não Vida

A evolução do segmento Não Vida manteve-se condicionada, pelo terceiro ano consecutivo, pela conjuntura económica adversa, com o impacto de fortes medidas de austeridade impostas às famílias e empresas, bem como pela forte pressão concorrencial do lado da oferta, que se traduziu numa redução dos prémios médios. Nesse contexto, o volume de prémios de seguro direto nos ramos Não Vida apresentou, face a 2012, um decréscimo de 3,2%, atingindo um valor inferior a 4 mil milhões de euros.

De destacar, em contraciclo, a evolução positiva dos seguros de Saúde com um crescimento de 3,5%, confirmando-se no atual contexto, que o acesso a cuidados de saúde no setor privado é visto como um serviço de valor acrescentado e complementar ao sistema de saúde público.

Ao invés, os dois ramos mais representativos do segmento Não Vida, como são o Automóvel e Acidentes de Trabalho, apresentaram evoluções negativas de 5,5% e 8,0% respetivamente. No caso do ramo Acidentes de Trabalho é já uma tendência recorrente nos últimos anos, reflexo da pressão sobre os preços praticados e da diminuição da atividade económica. No ramo Automóvel, a diminuição do volume de prémios tem origem tanto na pressão concorrencial sobre as tarifas, com na efetiva diminuição do parque automóvel seguro e frequência nas estradas.

Handwritten signatures and initials: "A", "L", "J", "T", "J. Costa".



Faz bem à Saúde.

## Prémios de Seguro Directo - Atividade em Portugal

(Milhões de euros)

Ramos	2013	2012	2011	Var. 13/12	Var. 12/11	Var. 11/10
Automóvel	1.549,9	1.639,3	1.737,4	-5,5%	-5,6%	3,9%
Incêndio	760,5	766,8	768,7	-0,8%	-0,3%	0,4%
Acidentes de Trabalho	511,2	555,8	621,9	-8,0%	-10,6%	-3,7%
Doença	570,6	551,5	536,2	3,5%	2,8%	0,8%
Ac. Pessoais	150,7	153,6	146,3	-1,8%	5,0%	-18,0%
Outros Ramos	315,4	319,7	322,3	-1,3%	-0,8%	-14,0%
<b>Total</b>	<b>3.858,3</b>	<b>3.986,7</b>	<b>4.133,0</b>	<b>-3,2%</b>	<b>-3,5%</b>	<b>-0,9%</b>

Fonte: Associação Portuguesa de Seguradores.

Em termo de sinistralidade dos ramos Não Vida, o ano de 2013 ficou marcado pelo impacto da tempestade de Janeiro que assolou o país e cujos prejuízos foram avaliados em 100 milhões de euros para o setor segurador. Após um pico atingindo nos primeiros meses do ano, a sinistralidade do ramo Incêndio e Outros Danos começou a descer a partir de Junho, fixando-se no final do ano em 62,3%, ainda assim ficando 14 pontos percentuais acima da taxa verificada no período homólogo. Contudo, o rácio de sinistralidade do mercado Não Vida encerrou o ano com 64,6% dos prémios adquiridos, registando uma diminuição de 0,3 p.p. face a igual período do ano anterior. Essa evolução ficou a dever-se ao comportamento favorável da sinistralidade do ramo Automóvel (descida de 3,7 p.p., devido à diminuição do parque automóvel seguro e frequência na estrada) e do ramo de Acidentes de Trabalho.

## Taxas de sinistralidade

Ramos	2013	2012
Automóvel	57,0%	60,7%
Incêndio	62,3%	48,5%
Acidentes de Trabalho	99,7%	105,0%
Doença	77,6%	77,1%
<b>Total</b>	<b>64,6%</b>	<b>64,9%</b>

Fonte: Associação Portuguesa de Seguradores.

No que diz respeito à solvência, importa realçar que, não obstante o contexto de recessão económica que se tem verificado em Portugal, o setor segurador tem reforçado os seus níveis de solidez financeira expressos para reforço do rácio de solvência em níveis muito acima dos requisitos mínimos exigidos pelo regulador, beneficiando do impacto positivo resultante da recuperação dos mercados financeiros.

## 2. SÍNTESE GLOBAL DA ACTIVIDADE

*[Handwritten signature]*





Faz bem à Saúde.

Em 2013, a Médís continuou a crescer em volume de prémios, com uma taxa de 5.5% contra 3.5% no mercado. Médís, a marca mais forte em Seguros de Saúde em Portugal, atingiu uma quota de mercado de 25.5%.

Médís é “Marca de Confiança”, “Superbrand” e “Marca Que Marca” há vários anos. Em 2013, a Médís conquistou dois prémios adicionais – Marca Mais Reputada em Seguros (Marktest Reputation Index) e Escolha do Consumidor em Sistemas de Saúde. Esta última distinção foi particularmente significativa, uma vez que “Preço” e “Notoriedade de Marca” foram excluídos enquanto atributos na metodologia do estudo.

A estratégia de comunicação da Médís tem vindo a assentar cada vez menos nos tradicionais meios above-the-line. Este tipo de investimento continuará a decrescer em 2013. Inversamente, meios below-the-line, ativação de marca, patrocínios e meios digitais têm vindo a captar investimentos cada vez maiores. Mantendo-se fiél à sua assinatura “Faz Bem à Saúde”, a Médís continuou a apoiar atividades relacionadas com estilos de vida saudáveis e bem-estar – como o patrocínio ao Maratona Clube de Portugal (quatro corridas e uma prova de bicicletas em 2013), APCOI – Associação Portuguesa Contra a Obesidade Infantil e a Médís Summer Tour, um roadshow que durante 35 dias passou por 50 praias portuguesas.

Em 2013, a Médís lançou uma nova campanha de comunicação. “Estar Bem é Estar Médís” foi o headline selecionado que ilustra o posicionamento da marca e o seu compromisso com estilos de vida saudáveis. Apesar de esta ter sido ainda predominantemente uma campanha multimeios, incluiu uma componente mais significativa do investimento em meios digitais, em particular a partir do momento que a Médís lançou o novo processo de subscrição online.

De acordo com a estratégia definida para os canais digitais, o site Médís foi renovado em 2013, tendo sido lançada uma nova versão para smartphones e tablets. Médís Kids foi relançado no Facebook, como primeiro passo no desenvolvimento de uma presença da marca nas redes sociais. Representa também um compromisso claro – construir um futuro mais saudável. A página Médís Kids conquistou 10.000 fãs nos 3 primeiros meses, um resultado animador e claramente bem-sucedido. O Digital continuará a crescer e a desempenhar um papel cada vez mais significativo na estratégia multicanal e de comunicação da Companhia.

Os acordos de distribuição da Médís continuaram a ser desenvolvidos em 2013. As vendas em volume de prémios cresceram 4.3%. Em 2013, o início da comercialização para o segmento de individuais na AXA foi a principal novidade no conjunto das parcerias Médís.

A retenção de clientes é igualmente uma prioridade estratégica. Diferentes atividades foram desenvolvidas com vista à redução das taxas de anulação desde 2012, incluindo ações na dimensão reativa e proativa da retenção. Em 2013, a taxa de anulação na Médís ficou abaixo do orçamento, demonstrando uma tendência consistentemente decrescente. A formação e a comunicação em torno do tema da Retenção foram reforçadas em 2013, em particular no âmbito do programa de transformação comercial implementado.

Ter um conhecimento dos Clientes verdadeiramente de excelência foi o principal objetivo de um grande estudo de mercado iniciado em 2013, que será utilizado de diferentes formas no processo de desenvolvimento de novos produtos e serviços. Conhecer e compreender o Cliente é o primeiro passo para construir propostas de valor relevantes, para responder às suas necessidades não satisfeitas e, desta forma, capturar potencial de mercado.

## ANÁLISE FINANCEIRA

Os prémios brutos emitidos atingiram em 2013 um volume de 145.680 milhares de euros, uma variação positiva de 1,8% comparativamente com o ano anterior, inferior no entanto ao



**Faz bem à Saúde.**

mercado, que cresceu cerca de 3,5% no ramo Doença. O crescimento da carteira core da Médís permitiu manter a segunda posição no ramo.

Por seu lado, os custos líquidos com sinistros, cifraram-se em 104.374 milhares de euros, um acréscimo de 2,1% face ao ano anterior o que, acompanhando o aumento da produção o que permitiu manter inalterada pelo terceiro ano consecutivo a taxa de sinistralidade nos 72,0%, situando-se muito abaixo da taxa do mercado que registou um agravamento em 2013 para os 77,6%.

O resultado técnico totalizou 9.930 milhares de euros, um aumento de 420 milhares de euros face ao exercício anterior e um rácio de 6,8% sobre os prémios brutos emitidos. Vários fatores contribuíram para o aumento do resultado técnico, nomeadamente o aumento dos prémios adquiridos que mais que compensou o aumento do custo com sinistros, bem como o acréscimo de 12,7% verificado este ano com o retorno dos investimentos de reservas técnicas.

Os gastos administrativos situaram-se nos 7.514 milhares de euros. Tal representa um ligeiríssimo acréscimo de 0,7% face a 2012.

Resultante do aumento do resultado técnico e da quase manutenção do montante dos custos administrativos, o resultado antes de impostos da Médís cresceu 10,6% face ao exercício anterior, situando-se nos 10.164 milhares de euros.

O resultado líquido após impostos cifrou-se em 7.026 milhares de euros.

O rácio combinado fixou-se nos 90,9%, o que corresponde a uma melhoria de 0,2 pontos percentuais face a 2012, resultante da melhoria do rácio das despesas.

O activo líquido da Médís cifrou-se em 104.291 milhares de euros e o capital próprio em 52.683 milhares de euros, uma taxa de crescimento positiva de 15,0% face ao exercício anterior, explicada por um lado pelo aumento nos Resultados Líquidos e por outro lado pela evolução positiva ao nível das reservas de reavaliação, devido à recuperação, verificada em 2013, do mercado de capitais. A cobertura do activo pelos capitais próprios fixou-se nos 50,5%. O rácio de solvência aumentou para os 210% sendo que durante o ano de 2013 não foi efetuada nenhuma distribuição de dividendos referentes ao ano anterior, reforçando-se assim os capitais próprios da companhia para os desafios futuros.



Faz bem à Saúde.

### 3. CORPORATE GOVERNANCE

A Médís integra o Grupo Millenniumbcp Ageas, o qual é detido pela Ageas e pelo Millennium bcp. Para além do cumprimento das leis e regulamentos, a garantia do cumprimento das recomendações e boas regras de governo das sociedades é uma preocupação da Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador.

#### ÓRGÃOS SOCIAIS

##### Assembleia Geral

À Assembleia Geral, além do disposto na lei, compete, em especial, eleger a Mesa da Assembleia Geral, os membros do Conselho de Administração, os membros do Conselho Fiscal ou o Fiscal Único e o Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, designar um Conselho de Auditoria e fixar as remunerações dos membros dos órgãos sociais e bem como os respetivos esquemas de Segurança Social e de outras prestações complementares.

A Mesa da Assembleia Geral é composta por um Presidente, um Vice-presidente e um secretário, eleitos por três anos e reelegíveis por uma ou mais vezes.

##### Administração e Fiscalização

A estrutura de administração e de fiscalização adotada inclui um Conselho de Administração, com delegação da gestão corrente numa Comissão Executiva, um Conselho Fiscal e um Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas que não seja membro do Conselho Fiscal.

##### Conselho de Administração

O Conselho de Administração é composto por um máximo de oito membros, eleitos pela Assembleia Geral, por um período de três anos e reelegíveis uma ou mais vezes, que designam, de entre os seus membros, os respetivos Presidente e Vice-Presidente. O Conselho de Administração reúne sempre que convocado pelo seu Presidente ou por outros dois administradores e, no mínimo, uma vez em cada trimestre.

Em 31 de Dezembro de 2013, o Conselho de Administração era constituído por um Presidente (Kurt André J De Schepper), um Vice-Presidente (Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas) e por seis Vogais (Barry Duncan Smith, Stefan Georges Leon Braekeveldt, Jan Adriaan de Pooter, Julian Robert Mark Harvey, Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso e Manuel Frederico Lupi Belo).

##### Comissão Executiva

A Comissão Executiva, constituída nos termos da lei, integra um máximo de cinco membros que inscrevem a sua atuação nos limites da delegação, e modo de funcionamento fixados em deliberação do Conselho de Administração. Os estatutos prevêm as matérias que o Conselho de Administração não pode delegar.



Faz bem à Saúde.

Atualmente, a Comissão Executiva é composta pelos administradores, Jan Adriaan de Pooter, que exerce o cargo de Presidente (CEO), Julian Robert Mark Harvey (CFO), Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso e Manuel Frederico Lupi Belo.

Por deliberação do Conselho de Administração a distribuição de pelouros pelos membros da Comissão Executiva é atualmente a seguinte:

Jan Adriaan de Pooter (CEO) – relações institucionais (autoridades de supervisão e APS) e as seguintes Direções internas: Organização & IT; Auditoria Interna; Pensões; e Apoio Corporativo, que engloba as áreas de Assuntos Corporativos, Recursos Humanos, Jurídica, Compliance e Estratégia & Performance.

Julian Robert Mark Harvey (CFO) – Direções de Planeamento e Controlo, Gestão de Riscos e Atuariado, Investimentos, Financeira, e Resseguro.

Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso – Médis, *Back-office* dos ramos Não-vida, Plataformas técnicas dos ramos Não-vida, *Back-office* do ramo Vida (Plataforma Vida) e Suporte ao Cliente e Negócio.

Manuel Frederico Lupi Belo – Direções Comerciais (*Bancassurance*, Médis e Empresas) e *Marketing*.

### Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é composto por três membros efetivos e um suplente, que são eleitos, pelo período de três anos, pela Assembleia Geral que também designa o respetivo Presidente. Reúne nos prazos estabelecidos na lei e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu Presidente, pela maioria dos seus membros ou pelo Conselho de Administração.

A fiscalização dos órgãos sociais poderá igualmente ser exercida por um Conselho Fiscal e por um Revisor Oficial de Contas ou uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, que não seja membro daquele órgão.

Os membros do Conselho Fiscal ou o Fiscal Único, sempre que o julgarem conveniente, poderão assistir às reuniões do Conselho de Administração.

### Conselho de Auditoria

Sem prejuízo da competência do Conselho Fiscal, a Assembleia Geral, nos termos do contrato de sociedade, designou um Conselho de Auditoria para a verificação das contas da sociedade e assistir o Conselho de Administração no que respeita em geral, a funções de controlo interno.

O Conselho de Auditoria é composto por três membros não executivos do Conselho de Administração, um dos quais será o Vice-Presidente do Conselho de Administração, que assumirá as funções de presidente do Conselho de Auditoria.

### Secretário da Sociedade





Faz bem à Saúde.

O Conselho de Administração designa um secretário da Sociedade, bem como o respetivo suplente, com as competências previstas na lei, os quais não poderão ser membros do Conselho de Administração.

## **Remunerações**

### **Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização**

#### **Processo de decisão e estrutura da remuneração**

A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização tem-se mantido estável praticamente desde a constituição da empresa, tendo sido definida pela assembleia geral, de acordo com o definido pelos acionistas da holding, Ageas Insurance International, N.V. e BCP Investment B. V., em comissão de remunerações.

A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização é estruturada de forma a assegurar o equilíbrio entre a performance anual da empresa e a contribuição dos membros daqueles órgãos para essa mesma performance.

Esta política é materializada numa componente fixa de remuneração e na possibilidade de atribuição de uma componente variável. Estas componentes, e respetiva evolução, decorrem do grau de realização dos objetivos considerados no business plan de médio e longo prazo que é aprovado pelo Conselho de Administração e em critérios que consideram o desempenho individual, o real crescimento da instituição e a riqueza efetivamente criada para os acionistas, a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes e beneficiários, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição.

#### **Critérios predeterminados para a avaliação do órgão de administração**

A decisão de atribuição da componente variável depende, para além do grau de cumprimento do orçamento anual, da solidez financeira da própria empresa, dos níveis de solvência e de rating, e da própria envolvente económica e competitiva. Não está prevista a existência de planos de atribuição de instrumentos financeiros ou de opções da sua aquisição. O pagamento da componente variável da remuneração tem lugar após o apuramento das contas de cada exercício económico.

Poderão ser designados administradores que não auferam qualquer remuneração.

Os administradores que não exercem funções executivas poderão ser remunerados.

#### **Avaliação do desempenho do órgão de administração**

A avaliação do desempenho dos administradores executivos é uma consequência direta do grau de cumprimento do orçamento anual, sendo da responsabilidade exclusiva da assembleia geral ou de uma comissão de remunerações por ela nomeada.

O critério predeterminado para a avaliação de desempenho dos administradores executivos é o grau de cumprimento do orçamento anual

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'J' and 'M' and a signature that appears to be 'J. M. J. M. J. M.'



Faz bem à Saúde.

#### Importância relativa das componentes da remuneração do órgão de administração

A remuneração dos administradores que exercem funções executivas é constituída pelas seguintes componentes:

- a) uma remuneração fixa mensal, definida tendo por base o posicionamento competitivo face ao universo de empresas de referência nacional, podendo, quando se trate de administradores oriundos de empresas acionistas, ser considerado o seu enquadramento global nessas empresas, nomeadamente o nível remuneratório; esta componente representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, permitindo a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do seu não pagamento;
- b) uma remuneração variável anual, paga após a aprovação das contas anuais em assembleia geral; a fixação desta remuneração tem por referência as práticas dos acionistas que são *players* de referência nos mercados em que estão presentes; a remuneração variável anual do conjunto dos administradores executivos não deve exceder 2% dos resultados do Grupo, antes de amortização de VOB (Value of Business Acquired) ou *Goodwill*, no exercício a que diga respeito, e a sua atribuição é deliberada anualmente.

#### Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros do órgão de administração

A remuneração variável, quando superior a 35% da remuneração fixa anual, será obrigatoriamente objeto de diferimento por um período de três anos subsequentes àquele a que respeita, sendo que o montante a liquidar no primeiro ano deverá ser superior ao dos seguintes. A remuneração variável não é paga em instrumentos financeiros, considerando que a sociedade tem o seu capital concentrado em dois Grupos Económicos sendo a dispersão do seu capital contrária à filosofia que presidiu à sua constituição, esta forma de pagamento de remuneração não se considera aplicável.

#### Montantes pagos a qualquer título por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo

Os administradores executivos são apenas remunerados numa das empresas do Grupo e não recebem compensações adicionais às previstas nesta política de remuneração.

#### Regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada do órgão de administração

Pelo exercício das suas funções os membros do órgão de administração não beneficiam de quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada.

#### Estimativa do valor dos benefícios não pecuniários do órgão de administração

Não aplicável.

#### Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável do órgão de administração

Não aplicável.



Faz bem à Saúde.

### Avaliação da política de remuneração

A política de remuneração será submetida a avaliação interna independente, com periodicidade mínima anual, executada pelas funções-chave, em articulação entre si e materializada em relatório a apresentar ao órgão de administração e à assembleia geral, identificando, nomeadamente, as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências. A avaliação incluirá, designadamente, a análise da política de remuneração e da sua implementação, de acordo com a legislação e as recomendações aplicáveis, especialmente sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa.

### Consistência das políticas de remuneração ao nível do Grupo

As políticas de remuneração das diversas empresas do Grupo são consistentes entre si, sendo assegurada a sua implementação para o total das remunerações pagas a cada colaborador pelo conjunto das empresas do Grupo.

### Indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas

O quadro seguinte corresponde à indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas contidas na Circular 6/2010, de 1 de Abril, do Instituto de Seguros de Portugal, contendo a fundamentação da não adoção de determinadas recomendações por remissão para o parágrafo próprio desta política de remuneração.

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
I.4. Adoção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da atividade		
I.6. Adoção de uma estrutura clara, transparente e adequada		
II.1. Aprovação da política pela comissão de remunerações	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.3. Participação na definição da política de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objeto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
III.1. Revisão com periodicidade mínima anual pela comissão de remunerações	Adotada	Avaliação do desempenho
III.2. Independência dos membros da comissão de remunerações		

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*





Faz bem à Saúde.

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
IV.1. A remuneração dos administradores executivos deve integrar uma componente variável dependente de uma avaliação do desempenho	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação e Avaliação do desempenho
IV.2. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adotada	Importância relativa das componentes da remuneração
IV.3. Parte da componente variável deve ser paga em instrumentos financeiros	Não Adotada	Considera-se como não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas
IV.4. Parte da remuneração variável deve ser diferida	Adotada	Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros do órgão de administração
IV.5. Determinação do diferimento em função do peso relativo face à componente fixa	Adotada	Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável
IV.6. Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos que mitiguem o risco inerente à variabilidade da remuneração	Adotada	Considera-se como não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas
IV.7. Manutenção das ações da instituição obtidas através de esquemas de remuneração variável	Não Adotada	
IV.8. Prazo de diferimento no caso de atribuição de opções		
IV.9. Conservação de ações após o termo do mandato		
IV.10. Remuneração dos administradores não executivos não deve incluir nenhuma componente dependente do desempenho ou valor da instituição	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação
IV.11. Indemnizações em caso de destituição	Adotada	Limites à compensação a pagar por destituição sem justa causa
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adotada	Avaliação da política de remuneração
VII.1. Deve ser assegurada a consistência das políticas de remuneração a nível de grupo	Adotada	Consistência das políticas de remuneração do nível do Grupo
VII.2. Adoção das recomendações para o total das remunerações pagas a cada colaborador pelo conjunto das empresas do Grupo		





Faz bem à Saúde.

O montante anual de remuneração pago pela Médís aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização no exercício de 2013, de forma agregada e individual, é o seguinte:

Manuel Frederico Lupi Belo	230.489,70 Euros
Fernando Manuel Nobre de Carvalho	40.000,00 Euros
Total Agregado	270.489,70 Euros

## Política de remuneração dos Colaboradores

### Processo de decisão e estrutura da remuneração

A política de remuneração dos Colaboradores tem-se mantido estável praticamente desde a constituição da empresa, tendo sido definida pelos acionistas com base nas melhores práticas.

A remuneração dos Colaboradores compreende a retribuição base correspondente ao nível previsto em convenção coletiva de trabalho e um complemento retributivo que varia em função do estatuto individual e da evolução da carreira profissional, ou seja, da categoria profissional, do nível retributivo, especificidade e exigência da função, grau de senioridade, mérito individual e nível de responsabilidade atribuído.

A diferenciação individual, adotada para todos os Colaboradores, atenta aos seguintes critérios: nível de classificação em convenção coletiva de trabalho, especificidade e exigência da função, grau de senioridade, mérito individual e nível de responsabilidade atribuído.

### Importância relativa das componentes da remuneração

Esta política é materializada numa componente fixa de remuneração e na possibilidade de atribuição de uma componente variável. Estas componentes, e respetiva evolução, decorrem do grau de realização dos objetivos considerados no *business plan* de médio e longo prazo que é aprovado pelo Conselho de Administração e em critérios que consideram o desempenho individual e departamental, o real crescimento da instituição e a riqueza efetivamente criada para os acionistas, a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes e beneficiários, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição.

A política de remuneração é estruturada de forma a assegurar o equilíbrio entre a *performance* anual da empresa e a contribuição dos Colaboradores para essa mesma *performance*.

A componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração.

### Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros

A remuneração variável não é objeto de qualquer diferimento nem é paga em instrumentos financeiros, atentas as características da sociedade e dos Grupos Económicos em que a mesma se insere.

*[Handwritten signatures and initials]*



Faz bem à Saúde.

### Crítérios predeterminados para a avaliação

Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho são o grau de cumprimento do orçamento anual, o desempenho individual e departamental, o real crescimento da instituição e a riqueza efetivamente criada para os acionistas, a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes e beneficiários, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição.

A remuneração variável do conjunto dos Colaboradores não deve exceder 3% dos resultados do Grupo, antes de amortização de VOBA (*Value of Business Acquired*) ou *Goodwill*, no exercício a que diga respeito, e não constitui um direito adquirido, sendo deliberada anualmente.

### Avaliação da política de remuneração

A política de remuneração será submetida a avaliação interna independente, com periodicidade mínima anual, executada pelas funções-chave, em articulação entre si e materializada em relatório a apresentar ao órgão de administração e à assembleia geral, identificando, nomeadamente, as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências.

A avaliação incluirá, designadamente, a análise da política de remuneração e da sua implementação, de acordo com a legislação e as recomendações aplicáveis, especialmente sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa.

### Indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas

O quadro seguinte corresponde à indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas contidas na Circular 6/2010, de 1 de Abril, do Instituto de Seguros de Portugal, contendo a fundamentação da não adoção de determinadas recomendações por remissão para o parágrafo próprio desta política de remuneração.

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
I.4. Adoção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da atividade I.6. Adoção de uma estrutura clara, transparente e adequada	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.2. Aprovação da política pelo órgão de administração	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.3. Participação na definição da política de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objeto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
II.5. Comunicação do processo de avaliação aos Colaboradores	Adotada	



Faz bem à Saúde.

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
V.1. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Importância relativa das componentes da remuneração
V2. Parte da componente variável deve ser paga em instrumentos financeiros V.5. Possibilidade de não pagamento ou redução da remuneração variável diferida V.6. Prazo de diferimento da remuneração variável V.7. Determinação do diferimento em função do peso relativo face à componente fixa	Não adotada	Não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas; o processo de decisão e estrutura da remuneração; a importância relativa das componentes da remuneração; e a informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros
V.3. Avaliação deve atender ao desempenho individual e da estrutura onde o Colaborador se integra e a critérios não financeiros relevantes V.4. Critérios de avaliação devem ser predeterminados e mensuráveis, tendo por referência um quadro plurianual	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação
V.8. Remuneração dos colaboradores que exercem funções-chave V.9. Remuneração da função atuarial	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adotada	Avaliação da política de remuneração

## Processo de Decisão Empresarial

No quadro do processo de decisão empresarial existem vários corpos sociais, comissões específicas e unidades orgânicas que, sendo eleitas pela Assembleia Geral ou designadas pelo Conselho de Administração, coadjuvam o Conselho de Administração e a Comissão Executiva no exercício das suas funções, assegurando a segregação entre as áreas de negócio e as áreas de operações.

## **Comité de Risco**

Tem por função apoiar o Conselho de Administração e a Comissão Executiva na compreensão e gestão adequada dos riscos inerentes à atividade seguradora e de gestão de Fundos de Pensões, bem como assegurar a adequação do capital em relação aos referidos riscos e às operações no seu conjunto.

O papel e responsabilidades do Comité de Risco são fixados pela Comissão Executiva e estabelecidos nos respetivos termos de referência, os quais são periodicamente revistos pelo

*[Handwritten signatures and initials]*





Faz bem à Saúde.

Comité de Risco, pelo Conselho de Administração ou pela Comissão Executiva em função de alterações dos requisitos regulamentares ou de princípios de gestão de risco.

### **Chief Investment Officer**

Tem por função maximizar o retorno dos investimentos no contexto das definições estratégicas relativamente à gestão de ativos (ALM). É ainda responsável pela seleção dos ativos que são objeto de investimento, além de fornecer informação aos níveis local e do Grupo.

### **Compliance Officer**

Tem por função estimular, monitorar e controlar a observação das leis, regulamentos, regras internas e padrões éticos relevantes para a integridade e, conseqüentemente, para a reputação da Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador.

No contexto da governação corporativa, o *Compliance Officer* visa proporcionar razoável garantia de que as Companhias e os seus Colaboradores cumprem aquelas leis, regulamentos, regras internas e padrões éticos.

Faz igualmente parte da missão do *Compliance Officer* desenvolver uma relação de confiança e compreensão com as autoridades de regulação e supervisão em matéria de *compliance*.

### **Millennium bcp Serviços, ACE**

O Millennium bcp, ACE é um agrupamento complementar de empresas que constitui a principal estrutura de integração, otimização e racionalização de recursos informáticos, operativos, administrativos e de aprovisionamento, integrando um conjunto de unidades orgânicas que têm como missão a gestão de meios e a prestação de serviços.

## **REGRAS DE CONDUTA**

### **Código Deontológico**

Independentemente do quadro legal e regulamentar aplicável às sociedades comerciais em geral e às empresas de seguros e sociedades gestoras de Fundos de Pensões em particular, o Conselho de Administração aprovou um Código Deontológico que incorpora regras de funcionamento próprias e do comportamento individual de cada um dos Colaboradores e dos membros do Conselho de Administração e da Comissão Executiva, no exercício das respetivas funções.

O Código Deontológico sistematiza os princípios e as regras a observar nas práticas da atividade seguradora e de gestão de Fundos de Pensões, nomeadamente no que respeita às matérias de conflito de interesses, sigilo e incompatibilidades.

### **Procedimentos Internos para Controlo dos Riscos da Atividade**

UR  
Eft





Faz bem à Saúde.

O Conselho de Administração e a Comissão Executiva, no exercício das suas funções, são responsáveis pela definição do nível de risco a assumir, bem como pela sua gestão, sendo assessorados nessa função pelas unidades transversais que a nível do *corporate governance* contribuem para o processo de decisão empresarial.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'L' and 'J' and the word 'Junt'.



Faz bem à Saúde.

## ÓRGÃOS SOCIAIS

### *Mesa da Assembleia Geral*

Vice-Presidente  
Secretário

Ana Isabel dos Santos de Pina Cabral  
João José Carvalho Pereira

### *Conselho de Administração*

Presidente  
Vice-Presidente  
Vogal  
Vogal  
Vogal  
Vogal  
Vogal  
Vogal

Kurt André J De Schepper  
Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas  
Barry Duncan Smith  
Stefan Georges Leon Braekeveldt  
Jan Adriaan de Pooter  
Julian Robert Mark Harvey  
Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso  
Manuel Frederico Lupi Belo

### *Conselho Fiscal*

Presidente  
Vogal  
Vogal  
Suplente

Belmira Abreu Cabral  
Carlos Alberto Correia Diogo  
José Mário Fernandes Ventura  
José Ricardo Gonçalves Monteiro

### *ROC*

Efetivo

KPMG & Associados (SROC)  
Representado por:  
Maria Inês Rebelo Filipe

Suplente

Vítor Manuel da Cunha Ribeirinho

---

### *Conselho de Auditoria*

Presidente  
Vogal  
Vogal

Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas  
Kurt André J De Schepper  
Stefan Georges Leon Braekeveldt



Faz bem à Saúde.

#### 4. PERSPECTIVAS PARA 2014

Espera-se que as tendências mais importantes que irão condicionar o desenvolvimento da atividade da Médís em 2014 sejam:

- Continuação do envelhecimento gradual da população e em particular a continuação de baixa natalidade;
- Embora existam sinais de recuperação, a conjuntura económica apresenta ainda desafios, com um impacto potencialmente negativo na contratação de seguros não obrigatórios, como os seguros de saúde;
- Por outro lado, as alterações no sistema nacional de saúde poderão gerar uma procura crescente por sistemas privados de proteção de saúde.

Neste desafiante contexto, para a Médís crescer em número de pessoas seguras e manter a trajetória positiva dos seus níveis de rentabilidade, exigirá:

- Continuar a renovar a sua oferta de planos de saúde, alargando os níveis de proteção e enriquecendo a sua proposta de valor;
- Melhorar a experiência de contacto com o Cliente;
- Prosseguir a aposta nos canais online proporcionando maior conveniência aos Clientes;
- Forte controlo dos custos administrativos e melhoria dos sistemas de combate à fraude;

A atividade da Médís irá assentar em assegurar a rentabilidade do Negócio, promovendo a expansão do negócio através de uma gestão mais profunda com os seus parceiros de distribuição e retendo o negócio atual através da melhoria de satisfação dos seus clientes.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



Faz bem à Saúde.

## 5. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DE RESULTADOS

O resultado líquido de impostos da Médias - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde S.A. foi de Euros 7.025.999,09 (sete milhões vinte e cinco mil e novecentos e noventa e nove euros e nove cêntimos).

Considerando o que consta do relatório do Conselho de Administração e nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 376.º do Código das Sociedades Comerciais, propõe-se a seguinte aplicação:

- Euros 702.599,91 (setecentos e dois mil quinhentos e noventa e nove euros e noventa e um cêntimos) para reserva legal;
- Euros 6.323.399,18 (seis milhões trezentos e vinte e três mil e trezentos e noventa e nove euros e dezoito cêntimos) para resultados transitados.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 2014

### O Conselho de Administração