

RELATÓRIO E CONTAS 2013

Pensões gere

Millenniumbcp Ageas
GRUPO SEGURADOR

4
B f v

ÍNDICE

1. ORGÃOS SOCIAIS	3
2. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO	4
3. SÍNTESE DOS INDICADORES DE GESTÃO	4
4. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2013	5
5. RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	6
5.1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO	6
5.2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE FUNDOS DE PENSÕES	8
5.3. ACTIVIDADE DA PENSÕESGERE	13
5.3.1. LINHAS GERAIS DE EVOLUÇÃO	13
5.3.2. GESTÃO DE PLANOS DE BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS	14
5.3.3. PLANOS DE POUPANÇA REFORMA	17
5.4. SITUAÇÃO ECONÓMICO FINANCEIRA	17
5.5. CORPORATE GOVERNANCE	18
5.6. PERSPECTIVAS PARA 2014	30
5.7. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DOS RESULTADOS	31
6. BALANÇO E CONTAS	32

1. ORGÃOS SOCIAIS

Mesa da Assembleia Geral

Vice-Presidente	Ana Isabel dos Santos de Pina Cabral
Secretário	João José Carvalho Pereira

Conselho de Administração

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

Conselho Fiscal

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

Revisor Oficial de Contas (ROC)

Efetivo	KPMG & Associados (SROC)
	Representado por: Maria Inês Rebelo Filipe
Suplente	Vítor Manuel da Cunha Ribeirinho

Conselho de Auditoria

Presidente	Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas
Vogal	Barry Duncan Smith
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt

2. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO

A Pensõesgere, no âmbito da sua actividade de gestão de benefícios de reforma, tem por missão estudar, analisar e propor às Empresas soluções flexíveis e com valor acrescentado de forma a contribuir para melhorar a protecção e a fidelização dos seus Colaboradores.

A consolidação da posição de liderança no mercado de fundos de pensões é objectivo que continuaremos a prosseguir, bem como o da oportunidade e qualidade dos nossos serviços.

A Pensõesgere dedica redobrada atenção à evolução do mercado com a finalidade de melhor adequar a sua proposta de valor às necessidades dos seus Clientes.

3. SÍNTESE DOS INDICADORES DE GESTÃO

Fundos de Pensões	2013	2012	2011	2010
Valor dos Activos sob Gestão (milhões de euro)	4.365,59	4.189,70	3.864,55	6.717,62
Fundos de Pensões Fechados (milhões de euro)	4.188,61	4.054,67	3.713,39	6.570,36
Fundos de Pensões Abertos (milhões de euro)	141,98	128,17	112,52	102,34
Fundos PPR (milhões de euro)	35,00	36,53	38,64	44,92
Taxas de Rendibilidade dos Fundos Pensões				
Fechados	7,10%	8,41%	-0,55%	-3,62%
Aberto Horizonte Valorização	6,53%	9,98%	-2,27%	0,14%
Aberto Horizonte Valorização Mais	9,52%	11,50%	-5,06%	1,14%
Aberto Horizonte Segurança	1,68%	5,89%	2,25%	-1,29%
Aberto Turismo Pensões	6,72%	10,79%	-2,28%	0,58%
PPR Praemium V	7,47%	9,39%	-4,40%	-0,72%
PPR Praemium S	-0,15%	4,35%	0,31%	-0,28%
Vanguarda PPR	4,43%	7,78%	-1,60%	-0,32%
PPR Europa	5,73%	8,02%	-2,83%	0,68%
PPR BNU/Vanguarda	4,04%	6,77%	-2,86%	0,18%
Taxa de Inflação Média (*)	0,3%	2,8%	3,7%	1,4%

(*) Fonte: INE

Pensõesgere	2013	2012	2011	2010
Prestação de Serviços (milhares de euro)	8.398,89	8.254,00	11.141,66	11.263,95
Resultados Líquidos (milhares de euro)	3.525,72	3.398,00	4.516,50	4.847,17
Capitais Próprios (milhares de euro)	10.975,16	23.242,53	18.733,00	21.802,11

4. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2013

- Manutenção da posição de liderança do mercado de fundos de pensões com uma quota de mercado de 29,2%;
- Ativos sob gestão no valor de 4.366 milhões de euros, o que traduz um crescimento de 4,2% face a 2012, valor superior ao crescimento do mercado que se situou em 3,4%;
- Bom comportamento dos mercados financeiros com destaque para o mercado de ações já que nas obrigações se observaram resultados modesto, tendo-se situado a rentabilidade média do mercado em 5,5%;
- A rentabilidade média dos fundos de pensões geridos pela Pensõesgere foi de 7,1%, valor acima da média do mercado, esta situação é igualmente observada a um, três, cinco e dez anos com a rentabilidade da Pensõesgere a situar-se sempre ao nível do quartil superior do mercado;
- Revisão do Fundo de Pensões do Grupo Portucel / Soporcel, concluindo o processo de alteração dos planos de pensões de benefício definido para contribuição definida que se tinha iniciado com o Fundo de Pensões Portucel;
- Manutenção da oferta de fundos de pensões abertos com três perfis de risco alternativos;
- Consolidação do site da Pensõesgere como instrumento de comunicação com os seus Clientes tendo-se registado crescimento de 75% do número Participantes inscritos na área reservada do site, para 4.833 inscritos;
- Os Fundos de Pensões Abertos continuaram a ser os que denotaram maior dinâmica com um crescimento de 7,9%;
- Obtenção de um Resultado Líquido de 3,5 milhões de euros, a que corresponde a um ROE médio de 20,6%.

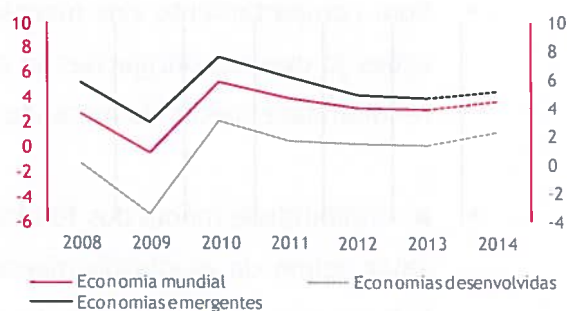
5. RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO

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.

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



Fonte: FMI WEO (janeiro de 2014)

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 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

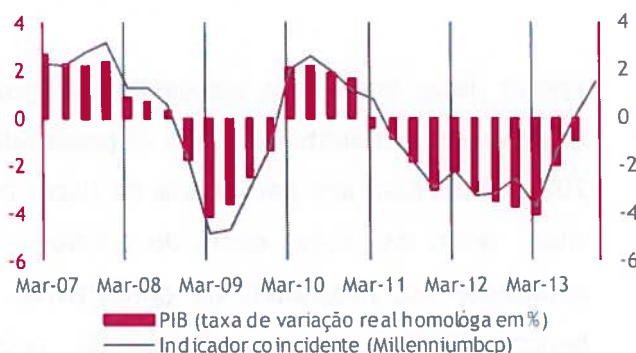
economia consiste na reação do mercado imobiliário à expectável redução gradual do programa de compra de ativos por parte da Reserva Federal (Fed) anunciado em dezembro de 2013.

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

ECONOMIA PORTUGUESA REGISTOU CONTRAÇÃO MAIS MODERADA EM 2013



Fonte: Datastream e Millenniumbcp

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.

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.

4x 8 8 7 1
JANU

5.2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE FUNDOS DE PENSÕES

O ano de 2013 no mercado dos fundos de pensões registou um crescimento de 3,4%, que traduz um ritmo mais atenuado face ao verificado em 2012, mas que é sempre digno de destaque se considerarmos a manutenção do ambiente de crise e recessão económica.

No entanto, este crescimento no valor dos ativos sob gestão não é reflexo de uma dinâmica acrescida no mercado de fundos de pensões, mas dos mesmos fatores que contribuíram para o crescimento registado em 2012, a saber:

- Rendibilidade média dos fundos de pensões;
- Contribuições para os fundos de pensões de benefício definido, como resultado da redução das taxas de desconto utilizadas no cálculo das responsabilidades.

Apesar de as economias europeias já registarem algum crescimento económico este foi ainda muito incipiente para que se possa falar de verdadeira recuperação económica, mas 2013 foi um bom ano para ativos de risco, sustentado pela redução dos elevados níveis de risco, tanto das ações como do crédito e pela existência de liquidez em abundância, resultante dos programas de *quantitative easing* promovidos por vários dos principais bancos centrais. Os mercados de ações apresentaram nas diversas geografias rendibilidades acima dos 20%, já nos mercados de obrigações observaram-se resultados bastante modestos em média inferiores a 2%, no USA as yield a rendibilidade das obrigações foi negativa e na Europa a valorização média de 2,4% ficou a parte a dever-se aos bons resultados obtidos pelas obrigações dos países periféricos em resultado da redução dos *spreads* de risco.

Assim, a rendibilidade mediana dos fundos de pensões situou-se em 5,5% (cerca de metade do observado em 2012), mas razoavelmente acima das taxas de desconto utilizadas no cálculo das responsabilidades gerando dessa forma ganhos financeiros.

Em termos de enquadramento da atividade de fundos de pensões, conforme já se perspetivava no final de 2012, a Contribuição Extraordinária de Solidariedade (CES) aplicada aos Fundos de Pensões privados constituir um grande transtorno e forte ameaça a um saudável desenvolvimento futuro do mercado das reformas privadas, sem querer ser exaustivo salientam-se os seguintes acontecimentos registados durante o ano 2013:

- Implementação dos procedimentos de comunicação e retenção na fonte em articulação com a Caixa geral de Aposentações CGA;
- Apesar dos repetidos alertas e pedidos de esclarecimento por parte da APFIPP a base de incidência, para retenção na fonte de IRS, foi mantida a pensão bruta enquanto efetivamente na liquidação final o IRS incidir sobre as pensões líquidas da CES retida, esta decisão teve como consequência que a taxa de retenção marginal (IRS + CES) seja superior a 90% para valores de pensões totais mensais superiores a € 9.200,00;
- Decisão do Tribunal Constitucional que, contra as expectativas que estavam criadas pelo menos para as pensões privadas pagas pelos fundos de pensões privados, considera a CES como constitucional, com base no argumento de que é uma medida conjuntural de carácter transitório, justificada pela situação de emergência e financeira que se vive no país;
- Através da APFIPP, conjuntamente com algumas das entidades gestoras, em que se inclui a Pensõesgere, instauração de uma ação no Tribunal Tributário contra o ministério das Finanças e a CGA, com o objetivo de defender os interesses dos Participantes e dos Beneficiários dos fundos de pensões e a contestar a aplicação da CES aos Planos de Pensões complementares privados;
- Reajustamento da CES no OGE 2014, passando esta a considerar a soma de todo o tipo de prestações, aumentando desta forma o valor da CES para quem acumula pensões de velhice com pensões de sobrevivência e a inclusão de pensões resultantes de produtos individuais que não sejam financiados exclusivamente pelo beneficiário;
- Ainda após a entrada em vigor do OE 2014, em resultado chumbo pelo Tribunal Constitucional da medida de convergência das pensões da CGA com as de Segurança Social, foi decidido proceder ao alargamento da base de incidência para beneficiários com pensões acima dos € 1.000,00 e a redução de um IAS para a aplicação das taxas adicionais de 15% e 40% para, respetivamente, 11 IAS e 17 IAS;
- Para além destas medidas, está ainda em estudo a possibilidade de passar a CES de extraordinária a definitiva o que, caso continue a abranger as pensões complementares privadas, poderá ter consequências desastrosas para o futuro dos fundos de pensões em Portugal.

Em termos de legislação, a necessidade de reforçar as medidas que permitam reduzir o deficit público fez com que o processo de redução de benefícios fiscais a que se tem vindo a assistir fosse reforçado com a perda 50% da isenção total de pagamento de IMT e de IMI sobre os imóveis detidos pelos fundos de pensões. Mas foi no âmbito da Segurança Social que se registaram as alterações mais significativas e que se passam a resumidamente descrever:

- Alteração da percentagem de reversibilidade nas pensões de sobrevivência para os beneficiários da Segurança Social ou da CGA que recebam pensões de valor global mensal superior a € 2.000,00, no caso da Segurança Social a atual taxa de reversibilidade passa dos atuais 60% para 53% a partir de € 2.000,00 e vai sendo reduzida progressivamente até passar a ser de 39%, para pensões globais superiores a € 4.000,00.
- Aos Membros dos Órgãos Estatutários das empresas deixou de se aplicar o limite máximo de 12 IAS na base de incidência de contribuições para a Segurança Social passando, nestes casos, a ser base de incidência de contribuições a integralidade da remuneração;
- A Lei de Bases da Segurança Social, foi novamente alterada através da publicação Lei 83-A/2013 de 30 de dezembro, passando a prever que a idade normal de acesso à pensão de velhice possa ser ajustada de acordo com a evolução dos índices de esperança média de vida e que o ano de referência para determinação do fator de sustentabilidade possa ser alterado sempre que a situação demográfica e de sustentabilidade das pensões justificadamente o exija;
- O Regime Geral da Segurança Social aplicável aos benefícios de reforma por velhice e invalidez foi alterado através da publicação do decreto-Lei 167-E/2013 de 31 de dezembro. Com esta alteração o que direito á pensão de velhice deixou de ser a partir dos 65 anos de idade para passar a ser a partir da idade normal de acesso à pensão de velhice, que em 2014 e 2015 é igual a 66 anos mais o número de meses necessário à compensação do efeito redutor no cálculo das pensões resultante da aplicação do fator de sustentabilidade, tendo por referência a taxa de bonificação mensal de 1% e nessa data sem aplicação do fator de sustentabilidade. Após 2014 a idade normal de acesso à pensão de velhice passa a incorporar um adiamento adicional correspondente a 2/3 da melhoria da esperança de vida aos 65 anos de idade. Para carreiras superiores a 40 anos de tempo de serviço aos 65 anos de idade, a idade normal de acesso pode ser reduzida em 4 meses por cada ano adicional até ao limite dos 65 anos, no entanto, nestes casos aplica-se o novo fator de sustentabilidade.

- Através da publicação da Portaria nº 378-G/2013 de 31 de dezembro a idade normal de acesso à pensão de velhice, em 2014 e 2015, passou a ser aos 66 anos e o valor do fator de sustentabilidade aplicável às pensões atribuídas em 2014 para os beneficiários que acedam à pensão antes dos 66 anos de idade passou de 0,9482, em 2013, para 0,8766, refletindo a alteração do ano de referência de 2006 para o ano 2000.

Adicionalmente registaram-se ainda a nível nacional as seguintes alterações do enquadramento legislativo ou regulamentar:

- Foi publicada a Portaria nº 341/2013 de 22 de novembro, que vem clarificar a descrição objetiva das situações a que se reporta e os respetivos meios de prova para os reembolsos com base no motivo de reembolso de PPR para pagamento de prestações de crédito à aquisição de habitação própria e permanente;
- Foi publicado pela CMVM o Regulamento nº 5/2013 de 9 de setembro que atualiza os deveres relativos à comercialização e à informação que deve ser prestada relativamente aos fundos de pensões abertos de adesão individual, nomeadamente com a introdução do IFI que substitui o prospeto simplificado;

No domínio da regulamentação internacional com reflexo na atividade nacional de fundos de pensões salienta-se os seguintes acontecimentos:

- O processo de implementação do FATCA, Foreign Account Tax Compliant Act, que apesar de ter sofrido um ligeiro adiamento relativamente ao seu calendário inicial está perto da sua implementação plena e tem surtido já efeitos na celebração de acordos bilaterais, Intergovernmental Act (IGA), sobre troca centralizada de informação sobre contribuintes que sejam considerados *US Persons*. No caso de Portugal as negociações estão em curso mas ainda não se assistiu à celebração do acordo bilateral;
- O Regulamento (UE) n.º 648/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de julho de 2012, relativo aos derivados do mercado de balcão, às contrapartes centrais e aos repositórios de transações (EMIR), criou um novo quadro jurídico para os derivados do mercado de balcão (contratos de derivados OTC), as contrapartes centrais e os repositórios de transações, em que as principais obrigações são a compensação obrigatória junto de uma contraparte central dos contratos de derivados OTC considerados elegíveis para esse efeito; a adoção de técnicas de mitigação de riscos em relação aos contratos de derivados OTC que não

sejam compensados centralmente e a comunicação a repositórios de transações da informação relativa a todos os contratos de derivados celebrados, quer sejam ou não OTC. As regras do EMIR entraram em vigor a 12 de fevereiro de 2014, no entanto até essa data ainda não estava promulgada a Lei que procede á respetiva transposição para a legislação nacional.

- Ao longo do ano de 2013 a EIOPA ao procedeu aprofundamento do “call for advice” no sentido de rever a Diretiva sobre Institutional Occupational Retirement Provisions (IORP) com três grandes objetivos: promoção da gestão transfronteiriça de planos de pensões; reforço das regras de governance e avaliação sobre a implementação das regras do Solvência II aos fundos de pensões: Relativamente às regras de solvência realizou-se o previsto Quantitative Impact Study (QIS) envolvendo um grupo de países em que as pensões têm em termos relativos um peso mais elevado (Portugal foi abrangido para uma resposta global mas acabou por decidir não enviar os resultados). O estudo foi divulgado tendo sido evidenciado que de acordo com as regras adotadas alguns países evidenciavam problemas de solvência. Após a divulgação do estudo QIS foi decidido pela Comissão Europeia desenvolver os trabalhos para a revisão da diretiva dos IORP abarcado apenas a questão da gestão transfronteiriça e das regras de governance, adiando para uma próxima oportunidade a questão da solvência.
- Ainda no âmbito da Comissão Europeia foi colocada em discussão a temática sobre a poupança de longo prazo “single market for personal pension product” em que a APFIPP apresentou um conjunto de sugestões de criação de um produto só para a reforma com possibilidade de multigestão como os nossos PPR, à semelhança da sugestão que já anteriormente tinha sido apresentada à EFAMA, aquando da preparação sobre o produto paneuropeu de reforma, os OCERP.

Por fim, merece ainda destaque a realização cerimónia para a entrega dos Certificados de Responsabilidade para a Reforma (CERR) que se realizou em abril de 2013 com o patrocínio do ISP e na qual os CERR foram entregues aos 17 Planos de planos de pensões certificados, sendo cerca de metade destes geridos pela Pensões gere. O CERR visa promover e distinguir os Planos de Pensões que cumprem as melhores práticas de mercado tanto em termos qualitativos como quantitativos.

5.3. ATIVIDADE DA PENSÕESGERE

5.3.1. Linhas Gerais de evolução

A Millenniumbcp Ageas opera no mercado de fundos de pensões através da sociedade gestora Pensõesgere, baseando a sua atividade na qualidade da informação prestada, no acompanhamento permanente e na resposta atempada às solicitações dos seus Clientes, tendo, em 2013, mantido a sua posição de liderança destacada no mercado dos fundos de pensões.

Especialistas em Fundos de Pensões desde 1987



**Horizonte
Segurança**

Risco Médio-Baixo
0% em acções
Horizonte temporal
de investimento: médio



**Horizonte
Valorização**

Risco Médio
25% a 35% em acções
Horizonte temporal de
investimento: médio-longo

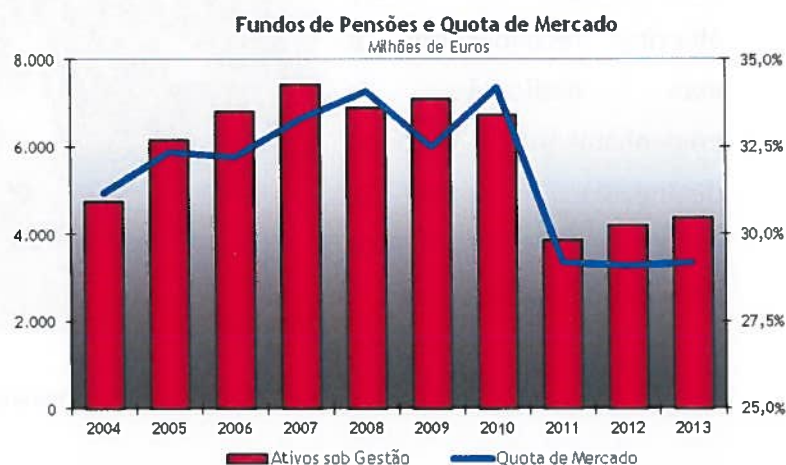


**Horizonte
Valorização Mais**

Risco Médio-Alto
40% a 55% em acções
Horizonte temporal de
investimento: longo

No final de 2013 a Pensõesgere tinha 4.366 milhões de euros de ativos sob gestão, que representavam um acréscimo de 4,2% face a 2012, valor superior ao crescimento do mercado, que se situou em 3,4%.

A posição da Pensõesgere no mercado de Fundos de Pensõesgere continua a ser de liderança destacada com uma quota de mercado de 29,2%, valor ligeiramente superior ao registado em 2012.



No decorrer do exercício em análise, foram reforçadas várias iniciativas para o desenvolvimento das ferramentas informáticas específicas da Pensõesgere com o objectivo

de melhorar a produtividade e qualidade do trabalho, bem como para permitir responder às crescentes obrigações de reporte e de informação a fornecer aos Participantes e Beneficiários dos fundos de pensões.

Neste âmbito, encontra-se praticamente concluído o processo de arquivo digital na plataforma FileNET, o qual permite melhorar a eficiência de funcionamento do serviço de arquivo através do desenvolvimento do mais rápido e eficaz acesso à documentação.

Numa filosofia integrada de aproveitamento das sinergias do Grupo, a Pensões gere manteve o relacionamento com as redes bancárias de empresas do Millennium bcp - Corporate e Empresas - através de acções concertadas de promoção de negócios na área de "Employee Benefits".

No ano de 2013, merece particular destaque todo o processo de revisão do Contrato Constitutivo dos Fundos de Pensões do Grupo Portucel / Soporcel, concluindo o processo de alteração dos planos de pensões de benefício definido para contribuição definida que se tinha sido iniciado com o Fundo de Pensões Portucel.

Na reunião anual "*Staff Meeting 2013*" realizada na Alfândega do Porto a Pensões gere teve um *stand* para se promover junto dos Colaboradores do Grupo Millenniumbcp Ageas. O *stand* teve como tema "Para uma Reforma Feliz" e contou com o envolvimento empenhado de todos os Colaboradores da Pensões gere, no final os participantes na *Staff Meeting* reconheceram a essa dedicação e empenhamento tendo distinguido o *stand* da Pensões gere como o STAND MAIS APAIXONADO.



5.3.2. Gestão de Planos de Benefícios para empresas

No final de 2013, o volume total de ativos geridos pela Pensões gere, encontrava-se repartido por 26 fundos fechados, 4 fundos Abertos e 5 fundos abertos PPR.

O total dos ativos sob gestão relativos aos 26 fundos fechados totalizou 4.189 milhões de euros, a que correspondeu um acréscimo de 163 milhões de euros face a 2012, valor cerca do dobro do valor das contribuições sendo que os rendimentos gerados justificam a outra metade deste crescimento.

Os fundos de pensões abertos continuaram a ser os que denotam maior dinâmica, com um crescimento de 7,9%, tendo o volume de ativos sob gestão atingido 142,0 milhões de euros.

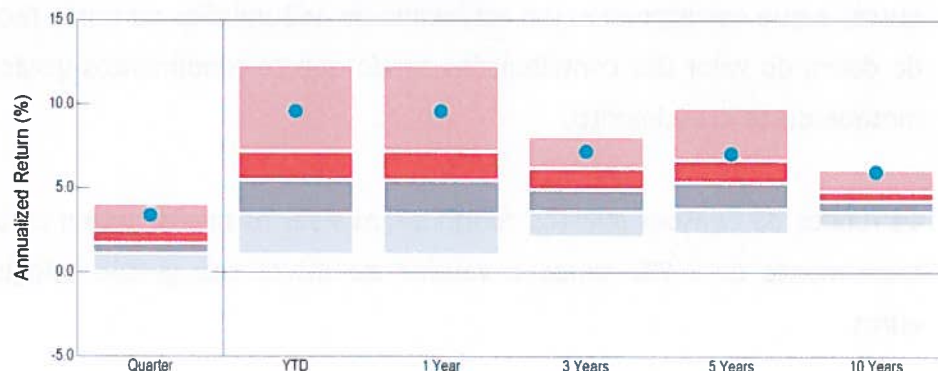
A Pensões gere mantém a sua oferta de fundos de pensões abertos com perfis de risco diferenciados, permitindo aos Associados e aos seus Participantes a escolha adequada ao financiamento dos seus planos de pensões, em função do respetivo perfil de risco e do horizonte temporal das responsabilidades.

O ano de 2013 voltou a representar um bom ano em termos da performance dos fundos de pensões da Pensões gere sendo de realçar os seguintes resultados:

- Em 2013, a rentabilidade média dos fundos de pensões da Pensões gere excluindo o Fundo de Pensões do grupo BCP situou-se em 9,6% que compara com 5,5% da média do mercado;
- A três anos, a rentabilidade média dos fundos geridos pela Pensões gere é de 7,2% e é 2,2% superior à média do mercado;
- A 5 anos, a rentabilidade média dos fundos geridos pela Pensões gere é de 7,1% e é 1,7% superior à média do mercado;
- A 10 anos, a rentabilidade média dos fundos geridos pela Pensões gere é de 6,0% e é 1,7% superior à média do mercado;
- Nos perfis de risco moderado e agressivo a 1, 3, 5 e a 10 a rentabilidade média dos fundos geridos pela Pensões gere situa-se sempre no primeiro quartil é sempre superior ou igual à média do mercado;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'L' and the number '15'.

TW PT Universe Accounts

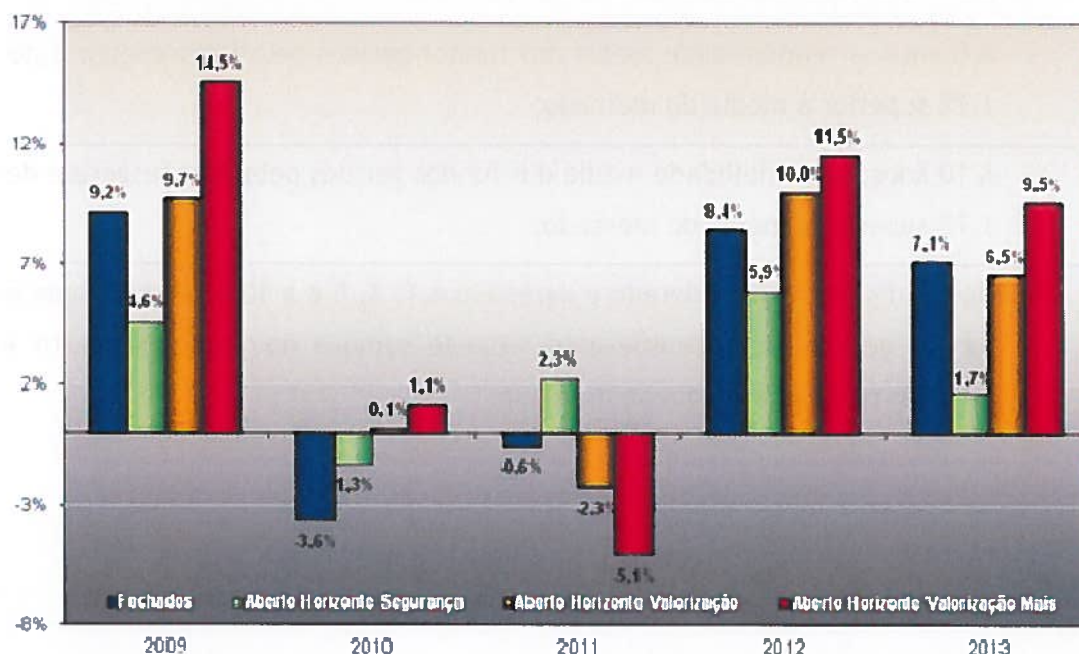


	Return (Rank)					
5th Percentile	4.1	12.3	12.3	8.1	9.8	6.2
25th Percentile	2.5	7.2	7.2	6.2	6.7	4.8
Median	1.7	5.5	5.5	5.0	5.4	4.3
75th Percentile	1.1	3.5	3.5	3.6	3.8	3.6
95th Percentile	0.0	1.1	1.1	2.1	2.3	2.8
# of Portfolios	148	144	144	135	123	86
● Pensões gere Aggregate Funds (Weighted Av	3.4 (10)	9.6 (11)	9.6 (11)	7.2 (15)	7.1 (20)	6.0 (8)

Fonte: "PerformanceWatch 4th Quarter" da Towers excluindo do cálculo das médias o Fundo de Pensões do Grupo BCP.

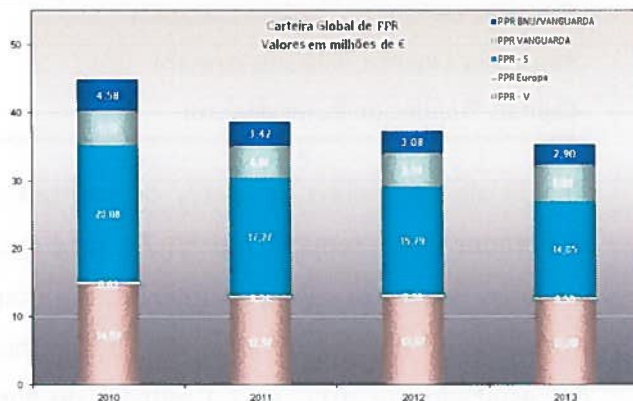
- Comparativamente com os *Benchmark* de cada fundo de pensões praticamente todos os fundos com gestão ativa de investimentos realizada pela Pensões gere registaram excesso de rendibilidade face ao *Benchmark*, tendo sido o excesso de rendibilidade médio no valor de 42 pontos base.

Taxas de Rendibilidade Líquida Anual dos Fundos de Pensões da Pensões gere



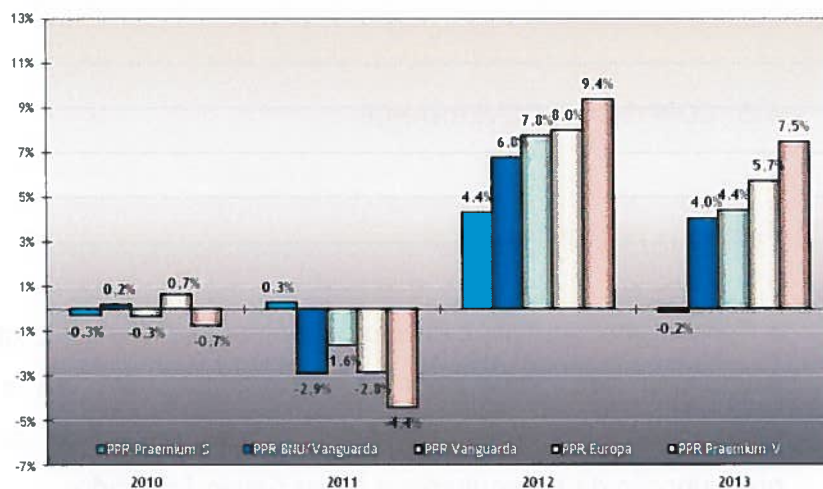
5.3.3 Planos de Poupança Reforma

No que diz respeito aos fundos PPR, o valor sob gestão no final de 2013 atingiu 35,0 milhões de euros, valor inferior em 2,2 milhões de euros ao de 2012, denotando uma carteira fechada em que muitos Participantes podem reembolsar sem penalizações, no entanto, o volume de resgates desceu face aos anos anteriores e foi quase absorvido pela valorização dos fundos.



A Pensões gere mantém uma oferta diversificada de PPR, que é composta pelos seguintes fundos: Præmium S, Præmium V, BNU Vanguarda, Vanguarda e Europa.

Os fundos BNU Vanguarda, Vanguarda e Europa apresentam um perfil de risco intermédio. O Præmium S não investe em acções, enquanto o Præmium V tem uma exposição a acções mais elevada.



5.4. SITUAÇÃO ECONÓMICA E FINANCEIRA

Os proveitos decorrentes da prestação de serviços no valor de 8,4 milhões de euros registaram ligeiro aumento de 1,8% face a 2012.

No entanto, os custos operacionais no valor de 3,8 milhões de euros apresentam um decréscimo de 7,3%, em sentido contrário ao da evolução dos proveitos.

Os resultados líquidos do exercício crescerem 3,8% face a 2012, situando-se em 3,5 milhões de euros.

Pensões gere	2013	2012	2011	2010
Prestação de Serviços (milhares de euro)	8.398,89	8.254,00	11,141,66	11,263,95
Resultados Líquidos (milhares de euro)	3.525,72	3.398,00	4.516,50	4.847,17
Capitais Próprios (milhares de euro)	10.975,16	23.242,53	18.733,00	21,802,11

Em 31 de dezembro de 2013, os capitais próprios totalizavam 11,0 milhões de euros, denotando uma redução de 52,7% face a 2012. Esta considerável redução nos capitais próprios ficou a dever-se ao fato de, em março de 2013, se ter verificado o pagamento de dividendos à holding no valor de 15,5 milhões, correspondentes a: 3,4 milhões de euros, de resultados de 2012, e 12,1 milhões de euros, de resultados transitados.

Assim, em consequência da redução dos capitais próprios a rentabilidade média dos capitais próprios da Pensões gere aumentou para 20,6% e a Margem de Solvência reduziu-se para 218% o que continua a ser um valor muito confortável.

5.5. CORPORATE GOVERNANCE

CORPORATE GOVERNANCE

A Pensões gere 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.

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:

Relatório do Conselho de Administração

19

Jan Adriaan de Pooter (CEO) - relações institucionais (autoridades de supervisão e APS) e as seguintes Direções internas: Organização & IT; Auditoria Interna; Pensõesgere; 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

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.

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

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

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 conta 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 VOBA (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.

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		
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

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
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	
IV.6. Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos que mitiguem o risco inerente à variabilidade da remuneração	Adotada	Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável
IV.7. Manutenção das ações da instituição obtidas através de esquemas de remuneração variável	Não	Considera-se como não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas
IV.8. Prazo de diferimento no caso de atribuição de opções	Adotada	
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		

No exercício de 2013 não foi pago qualquer montante aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

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.

Critérios 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	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.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	
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	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.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		
V.3. Avaliação deve atender ao desempenho individual e da estrutura onde o Colaborador se integra e a critérios não financeiros relevantes	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação
V.4. Critérios de avaliação devem ser predeterminados e mensuráveis, tendo por referência um quadro plurianual		
V.8. Remuneração dos colaboradores que exercem funções-chave	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
V.9. Remuneração da função atuarial		
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 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, consequentemente, 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

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.

5.6. PERSPECTIVAS PARA 2014

Num contexto económico e social de depressão e de instabilidade, mas num ambiente mais descomprimido de finalização formal do programa de assistência financeira em que Portugal tem vivido durante os últimos 3 anos, as perspetivas globais continuam com sinais ambivalentes em boas perspetivas futuras convivem com fortes riscos que comprometem a sustentabilidade dos fundos de pensões.

Por um lado, existe já uma ideia clara de que as Pensões futuras para além de uma base mínima garantida pela segurança social tem que contar com formas complementares de poupança privada, no entanto, considera-se que uma reforma estrutural da segurança social só deve ocorrer quando a economia estiver a crescer sustentadamente a mais de 2% ao ano.

Por outro lado, a forte pressão para tornar o deficit público sustentável e a possibilidade de se transformar a Contribuição Extraordinária de solidariedade (CES) de uma medida transitória para fazer face à crise numa medida estrutural e permanente para dar sustentabilidade às contas da segurança social terá, caso continue a ser aplicada às pensões originadas no segundo pilar, consequências negativas e imprevisíveis relativamente à procura voluntária dos fundos de pensões para financiar as necessidades de reforma futura privilegiando-se alternativas mais flexíveis e informais para esse fim.

Neste contexto, apesar de não ser configurável, no curto prazo, o surgimento de fortes oportunidades de negócio é importante participar no processo de configuração de um novo sistema e ter a “máquina” preparada para um potencial alargamento da base de clientes, com esse objetivo a Pensões gere desenvolverá durante o ano de 2014 um conjunto abrangente de iniciativas de reestruturação.

Para além da preparação para o futuro a Pensões gere dar atenção às oportunidades de negócio que surjam, nomeadamente aproveitando o papel de promotor e dinamizador que as empresas podem ter na implementação de novos planos de pensões de contribuição definida, sendo ainda dada especial atenção às possibilidades de negócio para financiamento de responsabilidades com benefícios de saúde pós emprego.

Para atingir os objectivos traçados, para além da preocupação com a modernização das ferramentas informáticas, a Pensões gere irá continuar a proporcionar aos seus Colaboradores acções de formação preparando a Empresa para responder aos desafios colocados pelo mercado.

5.7. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DOS RESULTADOS

O resultado líquido de impostos da Pensões gere - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. foi de Euros 3.525.717,03 (três milhões quinhentos e vinte e cinco mil setecentos e dezassete euros e três cêntimos).

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page, including a large '1' and various initials.

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:

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 3.525.717,03 (três milhões quinhentos e vinte e cinco mil setecentos e dezassete euros e três cêntimos) para resultados transitados.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 2014

O Conselho de Administração

Kurt André J De Schepper

Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas

Barry Duncan Smith

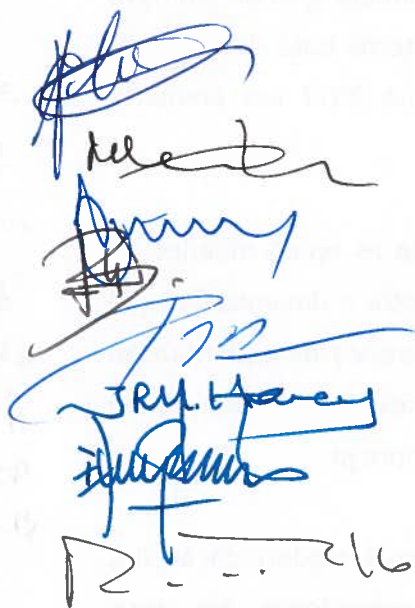
Stefan Georges Leon Braekeveldt

Jan Adriaan de Pooter

Julian Robert Mark Harvey

Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso

Manuel Frederico Lupi Belo



6. BALANÇO E CONTAS