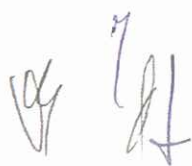


RELATÓRIO E CONTAS 2012

Pensões gere

Millenniumbcp Ageas
GRUPO SEGUADOR



ÍNDICE

1. ORGÃOS SOCIAIS	3
2. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO	4
3. SÍNTESE DOS INDICADORES DE GESTÃO	4
4. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2012	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	14
5.3.1. LINHAS GERAIS DE EVOLUÇÃO	14
5.3.2. GESTÃO DE PLANOS DE BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS	16
5.3.3. PLANOS DE POUPANÇA REFORMA	17
5.4. SITUAÇÃO ECONÓMICO FINANCEIRA	19
5.5. CORPORATE GOVERNANCE	19
5.6. PERSPECTIVAS PARA 2013	33
5.7. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DOS RESULTADOS	34
6. BALANÇO E CONTAS	35

1. ORGÃOS SOCIAIS

Mesa da Assembleia Geral

Presidente	Rui Manuel Parente Chancerelle de Machete
Vice-Presidente	Ana Isabel dos Santos de Pina Cabral
Secretário	João José Carvalho Pereira Pascoal

Conselho de Administração

Presidente	Bart Karel August De Smet
Vice-Presidente	Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas
Vogal	Kurt André J De Schepper
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt
Vogal	Jan Adriaan de Pooter
Vogal	Michel Edmond Joseph Ghislain Baise
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	Kurt André J De Schepper
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt

2. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO

A Pensões gere, 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 Pensões gere 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	2009	2010	2011	2012
Valor dos Activos sob Gestão (milhões de euro)	7.092,64	6.717,62	3.864,55	4.189,70
Fundos de Pensões Fechados (milhões de euro)	6.960,87	6.570,36	3.713,39	4.054,67
Fundos de Pensões Abertos (milhões de euro)	82,54	102,34	112,52	128,17
Fundos PPR (milhões de euro)	49,23	44,92	38,64	36,53
Taxas de Rendibilidade dos Fundos Pensões				
Fechados	9,15%	-3,62%	-0,55%	8,41%
Aberto Horizonte Valorização	9,71%	0,14%	-2,27%	9,98%
Aberto Horizonte Valorização Mais	14,54%	1,14%	-5,06%	11,50%
Aberto Horizonte Segurança	4,61%	-1,29%	2,25%	5,89%
Aberto Turismo Pensões	11,10%	0,58%	-2,28%	10,79%
PPR Praemium V	8,26%	-0,72%	-4,40%	9,39%
PPR Praemium S	4,11%	-0,28%	0,31%	4,35%
Vanguarda PPR	6,71%	-0,32%	-1,60%	7,78%
PPR Europa	10,56%	0,68%	-2,83%	8,02%
PPR BNU/Vanguarda	5,25%	0,18%	-2,86%	6,77%
Taxa de Inflação Média (*)	-0,8%	1,4%	3,7%	2,8%

(*) Fonte: INE

Pensões gere	2009	2010	2011	2012
Prestação de Serviços (milhares de euro)	11.673,02	11,263,95	11,141,66	8.254,00
Resultados Líquidos (milhares de euro)	4.807,68	4.847,17	4.516,50	3.398,00
Capitais Próprios (milhares de euro)	17.012,19	21,802,11	18.733,00	23.242,53

4. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2012

- Manutenção da posição de liderança do mercado de fundos de pensões com uma quota de mercado de 29,1%;
- Ativos sob gestão no valor de 4.190 milhões de euros, o que traduz um crescimento de 8,4% face a 2011, valor em linha com o crescimento do mercado, que se situou em 8,7%;
- Excelente comportamento dos mercados financeiros tanto na componente de ações como de obrigações, tendo-se situado a rentabilidade média do mercado em 10,4%, valor apenas ultrapassado pelos registados na década de 90 até ao ano de 1998.
- A rentabilidade média dos fundos de pensões geridos pela Pensões gere foi de 8,4%, valor abaixo da média do mercado, no entanto, a rentabilidade mediana dos últimos 3 anos, com um valor de 3,8%, situou-se ao nível do quartil superior do mercado.
- Revisão do Fundo de Pensões do Grupo BCP, extinguindo os benefícios de reforma por velhice do plano complementar, introduzindo maior flexibilidade na atribuição dos benefícios, e a criação de um novo plano de pensões complementar de contribuição definida em substituição do anterior;
- Revisão do Plano de Pensões da Millenniumbcp Ageas em que, para além da adaptação às novas regras da contratação coletiva, se criou um novo plano de pensões de contribuição definida que foi objeto de atribuição do CERR - Certificado de Responsabilidade para a Reforma;
- Manutenção da oferta de fundos de pensões abertos com três perfis de risco alternativos;
- Consolidação do site da Pensões gere como instrumento de comunicação com os seus Clientes que, em resultado da modernização da imagem e a introdução de novas funcionalidades realizadas em 2011, permitiu que em 2012 se registasse crescimento de 160% do número Participantes inscritos na área reservada do site, para 2.770 inscritos;
- Obtenção de um Resultado Líquido de 3,4 milhões de euros, a que corresponde a um ROE médio de 16,2%.

5. RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO

Enquadramento Económico Mundial

A persistência de distorções macroeconómicas globais e a incerteza relativa ao rumo da política económica traduziram-se numa desaceleração do crescimento da economia mundial em 2012, de 3,8% para 3,3%, de acordo com as estimativas do FMI. Em 2013, o comportamento da economia mundial deverá continuar condicionado pelos processos de redução de endividamento na generalidade dos países mais industrializados, bem como pela resolução das distorções que afetam algumas das principais economias emergentes. Ainda assim, o FMI prevê uma ligeira aceleração do PIB mundial (3,6%), em grande parte justificada pela perspectiva de clarificação dos contornos das políticas monetárias e orçamentais nos EUA e na área do euro.

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



Fonte: FMI WEO Database (outubro de 2012)

O agravamento da crise de dívida soberana conduziu a área do euro a um novo período de recessão em 2012 que, segundo o FMI, se deverá ter traduzido numa contração do PIB de 0,4%, face a um crescimento de 1,4% em 2011. Neste quadro de degradação da situação económica e de recrudesimento das tensões nos mercados financeiros, os riscos de desintegração do euro acentuaram-se, tornando necessário o anúncio de medidas adicionais. O efeito benéfico destas medidas sobre a confiança dos agentes económicos deverá contribuir para uma estabilização da economia da área do euro, a qual, no

entanto, continuará limitada na sua capacidade de expansão pelas medidas de consolidação orçamental e pelas reformas estruturais em curso.

Nos EUA, a recuperação da atividade económica prosseguiu a ritmo moderado, mas insuficiente para permitir uma melhoria sustentada do mercado de trabalho, o que levou a Reserva Federal a reforçar o grau de acomodação da política monetária. Em 2013, as preocupações com a sustentabilidade das finanças públicas constituem o maior obstáculo a uma retoma mais célere da economia norte-americana.

Em 2012, as economias emergentes registaram ritmos de crescimento modestos, em resultado do enfraquecimento da procura externa e, em alguns casos, da necessidade de correção de desequilíbrios macroeconómicos domésticos. As políticas que têm vindo a ser implementadas neste grupo de economias deverão conferir uma maior resiliência a choques externos, o que se poderá consubstanciar numa aceleração contida da atividade económica em 2013.

Perspetivas para a economia portuguesa

Durante o ano de 2012, a evolução da economia portuguesa continuou a ser dominada pelo processo de ajustamento que decorre sob a égide do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF). Apesar de crucial para a redução dos elevados níveis de endividamento e para a promoção do potencial gerador de riqueza do tecido produtivo nacional a prazo, no imediato, o referido ajustamento tem exercido um efeito recessivo de considerável magnitude. As medidas de consolidação orçamental, somadas à redução da despesa privada decorrente da degradação das perspetivas económicas e financeiras, materializaram-se no recuo significativo da procura doméstica, o que se refletiu numa expressiva contração dos níveis de produção do setor não transacionável, com destaque para a construção. Em marcado contraste, o setor exportador evidenciou uma notável recuperação, beneficiando de uma conjuntura externa benigna e de apreciáveis ganhos de competitividade associados, sobretudo, à queda dos custos unitários de trabalho. Esta tendência, conjugada com a forte quebra das importações, possibilitou uma dramática melhoria da posição externa de Portugal face ao exterior. Feito o balanço, a atividade económica deverá ter-se contraído cerca de 3% em 2012, após o decréscimo de 1,7% registado em 2011.

RITMO DE CONTRAÇÃO DA ECONOMIA PORTUGUESA ESTABILIZA



Fonte: Datastream e Millenniumbcp

Para 2013 antevê-se a manutenção do contexto recessivo, ainda que em grau inferior ao observado no ano anterior, mediante a perspectiva de atenuação do ritmo de contração da procura interna. Não obstante, a situação económica de Portugal permanece envolta em grande incerteza. Internamente, o foco de preocupação incide sobre o impacto do enorme agravamento fiscal sobre o consumo privado e o investimento, num entorno em que a despesa pública não pode desempenhar o tradicional papel de estabilizador automático. Na vertente externa, os principais riscos radicam na possibilidade de retrocesso na resolução da crise da dívida soberana da área do euro, o que não só afetaria a procura externa dirigida à economia portuguesa, como também ditaria um agravamento das condições financeiras em Portugal.

5.2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE FUNDOS DE PENSÕES

O ano de 2012 no mercado dos fundos de pensões ficou marcado pela recuperação no volume de ativos sob gestão fato que desde 2007 apenas se verificou em 2009 e com menor expressão. Assim, após uma drástica redução de 32,8% nos ativos sob gestão, em 2011, resultado do processo de transferência para a Segurança Social das responsabilidades com pensões prevista no regime de segurança social constante da regulamentação coletiva do setor bancário, um crescimento de 8,7% é sempre digno de destaque se considerarmos o atual ambiente de crise e recessão económica.

No entanto, este sintoma positivo não resulta de uma dinâmica acrescida no mercado de negócios novos, mas da conjugação de dois fatores que permitiram aumentar o valor dos

ativos sob gestão e compensar o que efeito das saídas resultantes do pagamento de benefícios:

- Rendibilidade média dos fundos de pensões;
- Contribuições para os fundos de pensões de benefício definido, como resultado da redução das taxas de desconto em conformidade com a redução das yields das obrigações de bom risco que lhes servem de referencial.

Apesar de as economias europeias registarem um período de quase estagnação, de recessão e de fortes constrangimentos na obtenção de liquidez para os países da Europa do sul, o comportamento dos mercados financeiros nos quais os fundos de pensões realizam os seus investimentos tiveram, em 2012, um comportamento muito favorável tanto na componente de ações, com uma valorização média na casa dos 16%, como na componente de obrigações, com uma valorização média próxima dos 10%. Assim, a rendibilidade mediana dos fundos de pensões situou-se em 10,4%, valor apenas ultrapassado pelos registados na década de 90 até ao ano de 1998, período que correspondeu ao processo de convergência com o euro em que a rendibilidade anual das obrigações de taxa fixa se situou sempre na casa dos dois dígitos.

Em termos de legislação de enquadramento da atividade fundos de pensões, refletindo o fato de estar concluído o processo de regulamentação da atual legislação enquadrada pelo Decreto-Lei 12/2006, apenas se assistiu à publicação pelo Instituto de Seguros de Portugal da Carta-Circular 1/2012, a qual serviu para fixar um conjunto de regras transitórias uniformes para os fundos de pensões do setor bancário que foram objeto de transferência de responsabilidades para a Segurança Social, tendo-se fixado um prazo máximo de 3 anos para que estes fundos de pensões possam acomodar eventuais processos de adaptação das políticas de investimentos.

Ao nível da União Europeia registou-se um nível de atividade assinalável destacando-se a publicação do “White Paper” sobre as reformas, por parte da Comissão Europeia, e a revisão da diretiva comunitária sobre os IORP “Institutional Occupational Retirement Provisions”, promovida pela EIOPA “European Insurance and Occupational Pensions Authority”.

O White Paper com o subtítulo “An agenda for adequate, safe and sustainable pensions” que, na sequência da sua publicação pretende imprimir maior dinâmica aos processos de adequação e sustentabilidade dos sistemas de pensões dos países membros, nomeadamente através de:

responsabilidades passadas no valor inicial do plano de pensões de contribuição definida com a designação de PIR “Plano Individual de Reforma”, o qual passará abranger por contribuições todos os colaboradores de forma progressiva até 2015.

A necessidade de continuar a tomar medidas que permitam reduzir o deficit público fez com que o processo de redução de benefícios fiscais e o agravamento de alguns impostos tenha continuado, nomeadamente com o aumento generalizado do IRS sobre os contribuintes sobre os produtos financeiros com o aumento da taxa de retenção (com natureza liberatória) aplicável aos rendimentos de capitais para 28%.

No final do ano foram aprovadas duas medidas bastante polémicas e com enorme impacto na confiança dos portugueses na poupança de longo prazo e nos fundos de pensões: alargamento dos motivos de reembolso antecipado dos PPR para o pagamento das prestações de crédito à habitação e o alargamento do âmbito da CES a todas as pensões pagas por fundos de pensões e rendas vitalícias.

A Lei 57/2012 de 9 de novembro vem introduzir a segunda alteração ao decreto-Lei nº 158/2002, permitindo o reembolso antecipado sem penalização do valor de planos de poupança reforma PPR para pagamento de prestações crédito à aquisição de habitação própria e permanente. Esta alteração legislativa provocou grande agitação mercado, porque:

- É aprovada conjuntamente com a Lei nº 58/2012, que cria um regime extraordinário de proteção aos devedores de crédito à habitação em situação económica difícil, mas para este efeito não é exigida nenhuma condição de situação económica difícil;
- A regulamentação indispensável para que os reembolsos se possam realizar surgiu em 31 de dezembro com a portaria 432-D/2012 e não permitiu a definição de regras e condições suficientes para que todos os intervenientes se considerem em condições de dar seguimentos aos pedidos dos clientes;
- Vem conferir liquidez sem necessidade de preencher condições de exceção, a um instrumento financeiro vocacionado para a reforma e fortemente beneficiado no passado, num momento em que se assume que o estado dificilmente vai ter capacidade de pagar no futuro as pensões pelos valores que resultam das atuais fórmulas.

A lei 66-A/2012, de 31 de dezembro, que aprova o OGE 2013, e no seu Artigo 78º introduz novas condições para a CES “Contribuição Extraordinária de Solidariedade”, a qual foi a

medida que mais polémica e foi também a que maiores dúvidas levantou sobre a respetiva constitucionalidade.

A CES teve o seu início com o OGE 2011, instituindo que sobre o valor as pensões da CNP “Caixa Nacional de Pensões” e da CGA “Caixa Geral de Aposentações”, acima de € 5.000,00, incidia, no excedente uma taxa de 10%. No OGE 2012, manteve-se o âmbito e o limite passou para € 5.030,00 (12 IAS “Indexante de Apoios Sociais”), mas as taxas aumentaram para 25%, entre 12 IAS e 18 IAS, e 50%, no excedente sobre 18 IAS, abrangendo cerca de 2,5 mil beneficiários.

No entanto, para o ano de 2013 na CES existem duas alterações adicionais que agravam consideravelmente o seu impacto na sociedade portuguesa:

- Alargou-se a sua aplicação a todos os pensionistas com pensões de valor superior a € 1.350,00, conjugando-se os cortes de 25% e 50%, do ano 2012, com a anterior redução salarial entre 3,5% e 10% aplicada aos trabalhadores do setor publico. Desta forma alargou-se o domínio de aplicação dos 2,5 mil beneficiários para 272 mil da CGA e CNP e a receita esperada de € 7,5 M para € 421 M;
- Por outro lado, para além abranger as pensões pagas pela CGA e pela CNP, passou também a abranger todas restantes pensões de primeiro pilar, de quês e destacam os bancários e advogados, mas também, por estranho que parece numa medida apresentada para reduzir a despesa publica, abrange todas as pensões ou rendas de segundo pilar, ou seja, as pensões complementares financiadas pelas empresas privadas a favor dos seu Colaboradores e pagas através dos fundos de pensões ou de rendas vitalícias seguradoras, não existindo sequer uma ideia precisa sobre o número de pessoas e de valores abrangidos adicionalmente.

Para além de retirar rendimentos a reformados que já não têm alternativas como trabalhar mais ou emigrar e de comprometer a sustentabilidade das pensões em Portugal, desacreditando os fundos de pensões e todos os instrumentos de captação de poupança a longo prazo, a confusão foi ainda exponenciada quando se publicaram as tabelas de retenção na fonte sem considerarem a CES e dessa forma fazer com a taxa de retenção marginal (IRS + CES) seja superior a 90% para valores de pensões totais mensais superiores a € 9.200,00.

Tendo decorrido 5 anos sobre a apresentação da proposta da APFIPP para a reforma das pensões em Portugal e sendo cada vez mais claro que as perspetivas traçadas pelo governo na altura no sentido de se ter realizado uma reforma sustentável financeiramente para

mais de duas décadas não duraram mais do que 5 anos, a APFIPP decidiu patrocinar um estudo sobre a sustentabilidade financeira dos Sistemas Públicos de Segurança Social, o qual foi realizado por uma equipa de Professores Universitários coordenados pelo Professor Jorge Bravo. Esse estudo foi realizado ainda antes de o governo ter lançado o desafio de discussão pública sobre a “Reforma do Estado” para poupar € 4 mil milhões e é apresentado em dois volumes: Sustentabilidade Financeira dos Sistemas Públicos de Segurança Social em Portugal, Situação Atual e Análise Prospetiva e Sistemas de Segurança Social em Portugal, Arquitetura de um Novo Modelo Social e Contributos para o Debate sobre a Reforma do Regime de Pensões.

- O primeiro estudo apresenta uma análise exaustiva sobre a sustentabilidade do atual Sistema de Segurança Social no contexto da legislação em vigor CGA e CNP, no qual se conclui que o saldo negativo global entre contribuições e despesas com pensões em percentagem do PIB varia dos atuais 4,5% até atingir cerca de 6,7%, por volta de 2025, e que, resultado de um conjunto de pressupostos otimistas, regressa à casa dos 3% por volta de 2060. Valores que isoladamente estão sempre acima dos critérios de convergência de Masstricht e bem acima dos atualmente fixados para países com dívida pública acima de 60% do PIB. Tudo isto acompanhado por uma queda na taxa de substituição bruta (primeira pensão / último salário) entre 10% e 15%, sem considerar qualquer alteração da atual fórmula de cálculo.
- O segundo estudo apresenta soluções para a estruturação de um Sistema de Segurança Social estável e sustentável que simultaneamente seja solidário (intra e intergeracionalmente) em que o papel do Estado esteja adequado às suas disponibilidades e que introduza a poupança privada individual e coletiva como fator indispensável para que o novo sistema possa gerar pensões mais adequadas ao crescente número de população reformada. Este sistema passa pela instauração de 4 pilares integrados, com um período de transição e aplicação a contribuintes com menos de 55 anos de idade:
 - Pilar 0: Rendimento Público de Solidariedade, para a garantia de um valor mínimo de pensão e semelhante para toda a população;
 - Pilar 1: Rendimento Público de Capitalização Virtual de Contribuições com “contas nocionais” em que os benefícios estão diretamente ligados aos valores das contas;
 - Pilar 2: Regime Complementar Integrado de Capitalização Real de contribuição definida, com contas individuais e caráter obrigatório;
 - Pilar 3: regimes Complementares voluntários privados de contribuição definida.

5.3. ATIVIDADE DA PENSÕESGERE

5.3.1. Linhas Gerais de evolução

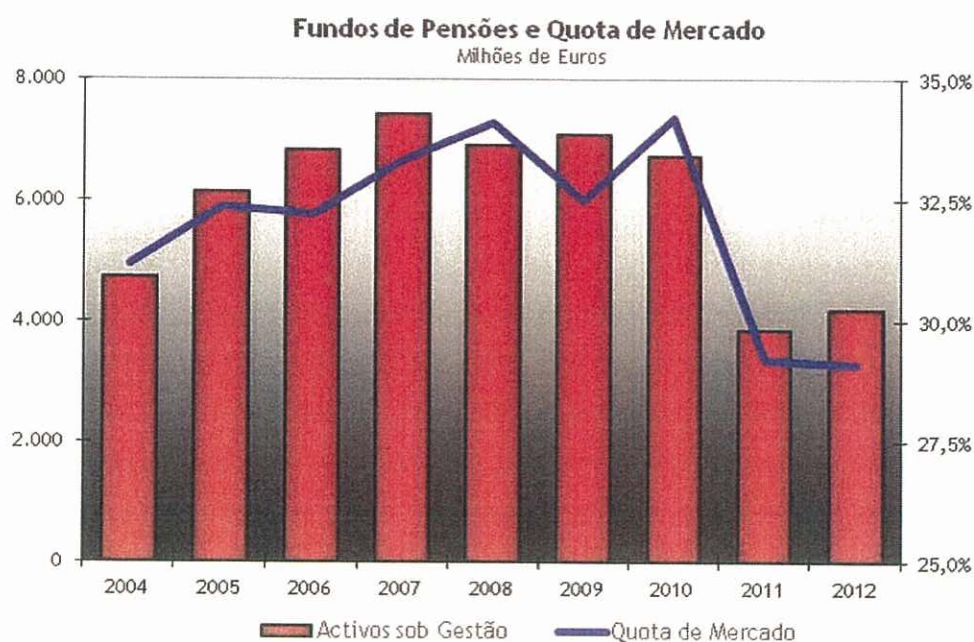
A Millenniumbcp Ageas opera no mercado de fundos de pensões através da sociedade gestora Pensõesgere, baseando a sua atividade na qualidade da informação prestada, no acompanhamento permanente e na resposta atempada às solicitações dos seus Clientes, tendo, em 2012, mantido a sua posição de liderança no mercado dos fundos de pensões.

Especialistas em Fundos de Pensões desde 1987



No final de 2012 a Pensõesgere tinha 4.190 milhões de euros de ativos sob gestão, que representavam um acréscimo de 8,4% face a 2011, valor em linha com o crescimento do mercado, que se situou em 8,7%.

A posição da Pensõesgere no mercado de Fundos de Pensõesgere continua a ser de liderança destacada com uma quota de mercado de 29,1%, em linha com o valor de 2011.



No decorrer do exercício em análise, foram reforçadas várias iniciativas para o desenvolvimento das ferramentas informáticas específicas da Pensões gere 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, são de destacar a introdução de uma nova versão da aplicação GIS Pensionistas que veio permitir maior velocidade e flexibilidade de funcionamento e continuado o processo de arquivo digital na plataforma FileNET, iniciado em 2011 e que permite melhorar a eficiência de funcionamento do serviço arquivo através do desenvolvimento do mais rápido e eficaz acesso à documentação, tendo sido concluída a digitalização de documentos da Área Financeira.

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 2012, merece particular destaque todo o processo de revisão do Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo BCP que teve como consequência a extinção do plano complementar de benefício definido para o benefício de reforma, a criação de um novo plano complementar de velhice em substituição do anterior, a extinção do Fundo

de Pensões Millennium BCP - Contribuição Definida e a criação dentro do Fundo de Pensões do Grupo BCP do “Sub-fundo de contas individuais” para integrar os valores transferidos do fundo Millennium BCP - Contribuição Definida e os valores de encerramento da componente de benefício definido com atribuição de direitos adquiridos e portabilidade

A revisão do Fundo de Pensões do Grupo BCP, se por um lado permitiu reduzir a pressão financeira sobre o Banco, ao conferir direitos adquiridos sobre a conversão da componente de benefício definido, permitiu a atribuição de benefícios de reforma aos Colaboradores processo de negociação de rescisões por mútuo acordo com o banco e permitiu, para todos os Colaboradores, maior transparência e conhecimento sobre os benefícios de reforma. Este processo de revisão apesar de ter merecido uma apreciação inicial negativa a sua concretização acabou por ter o voto favorável de todos os participantes nas Comissões de Acompanhamento dos Planos de Pensões do Grupo BCP.

A Pensões gere procedeu ainda à revisão dos contratos do setor segurador sob sua gestão, nomeadamente o do Grupo Millenniumbcp Ageas em que se foi além das regras contratuais estabelecidas e, para além do PIR, se criou um novo plano de pensões de contribuição definida contributivo e que cumpre as condições necessárias para a atribuição do CERR “Certificado de Responsabilidade para Reforma”.

5.3.2. Gestão de Planos de Benefícios para empresas

No final de 2012, o volume total de ativos geridos pela Pensões gere, encontrava-se repartido por 26 fundos fechados, 4 fundos Abertos e 5 fundos abertos PPR.

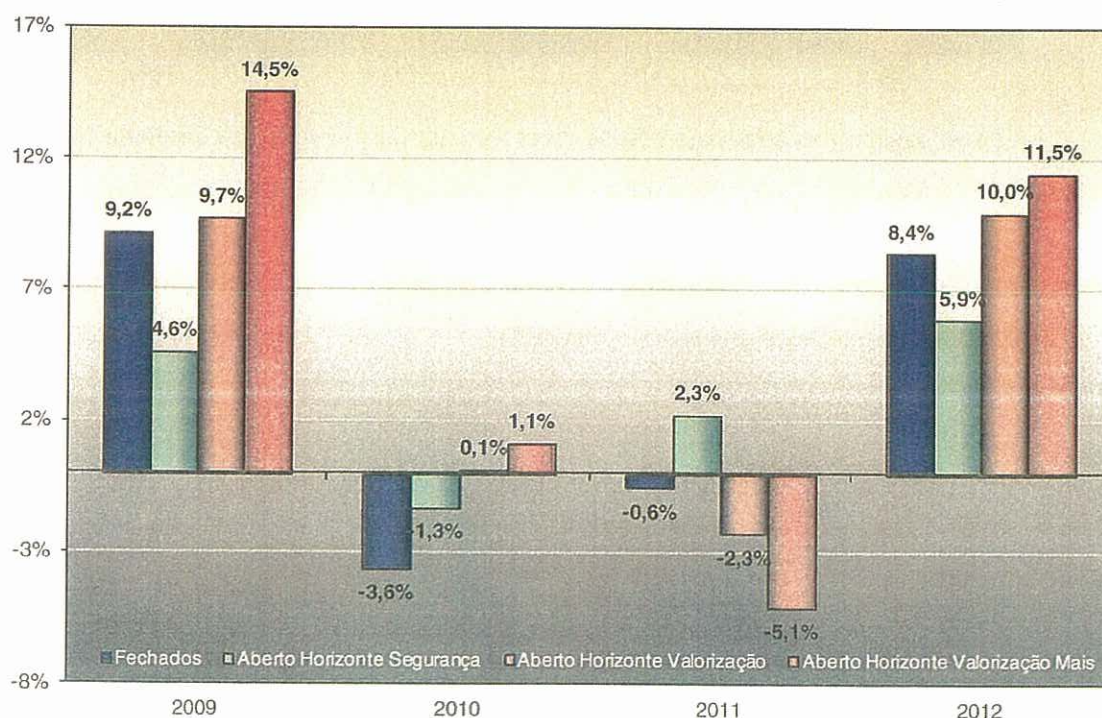
O total dos activos sob gestão relativos aos 26 fundos fechados totalizou 4.026 milhões de euros, a que correspondeu um acréscimo de 313 milhões de euros face a 2011, valor sensivelmente igual ao das contribuições sendo que os rendimentos gerados corresponderam, grosso modo, ao montante de pensões pagas.

Os fundos de pensões abertos continuaram a ser os que denotam maior dinâmica, com um crescimento de 12,7%, tendo o volume de ativos sob gestão atingido 126,8 milhões de euros.

A Pensõesgere 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.

Apesar de a performance, mediana global e de alguns perfis de investimento, dos fundos geridos pela Pensõesgere, ser abaixo da mediana do mercado, os valores de performance foram ainda assim muito interessantes. No entanto, caso se considerem os valores a 3 anos, num universo de 8 das gestoras de maior representatividade no mercado, temos que a rentabilidade mediana da Pensõesgere com 3,8% está ao nível do quartil superior e que em termos do quociente risco/retorno, com um valor de 0,9, está em segundo lugar.

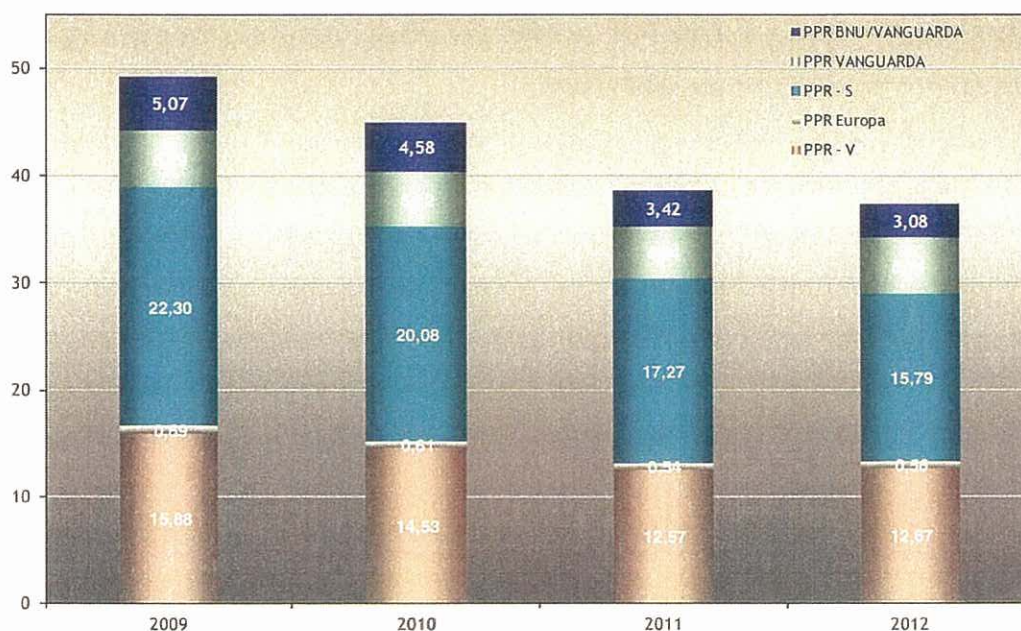
Taxas de Rendibilidade Anuais dos Fundos de Pensões da Pensõesgere



3.3.3 Planos de Poupança Reforma

No que diz respeito aos fundos PPR, o valor sob gestão no final de 2012 atingiu 37,2 milhões de euros, valor inferior em 1,4 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.

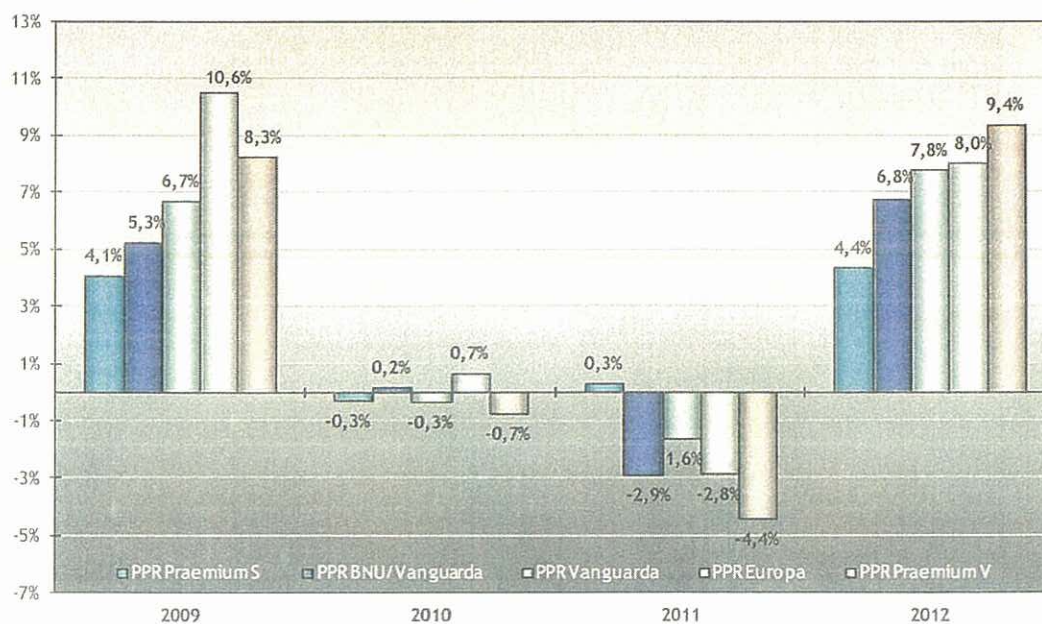
Carteira Global PPR (Valores em milhões de euros)



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.

Taxas de Rendibilidade Anuais dos PPR/E (Valores em %)



5.4. SITUAÇÃO ECONÓMICA E FINANCEIRA

Os proveitos decorrentes da prestação de serviços no valor de 8,3 milhões de euros registaram uma redução de 26,7% face a 2011, inferior à redução de ativos sob gestão.

Os custos operacionais no valor de 4,1 milhões de euros apresentam um decréscimo de 25,4%, em linha com a redução de proveitos.

Salienta-se ainda que, apesar da transferência de 43,0% dos ativos (2,8 mil milhões de euros) para a Segurança Social, os resultados líquidos do exercício desceram apenas 24,8% face a 2011, situando-se em 3,4 milhões de euros.

Pensões gere	2009	2010	2011	2012
Prestação de Serviços (milhares de euro)	11.673,02	11,263,95	11,141,66	8.254,00
Resultados Líquidos (milhares de euro)	4.807,68	4.847,17	4.516,50	3.398,00
Capitais Próprios (milhares de euro)	17.012,19	21,802,11	18.733,00	23.242,53

Os capitais próprios totalizaram, em 31 de Dezembro de 2012, 23,2 milhões de euros, denotando um crescimento de 24,1% em resultado de durante o ano de 2012 não ter existido qualquer distribuição de resultados ou de reservas.

Em consequência do aumento dos capitais próprios a rentabilidade média dos capitais próprios da Pensões gere baixou em cerca de um terço do seu valor para 16,2%. No entanto, em contrapartida a Margem de Solvência aumentou de 410%, em 2011, para 474% em 2012, não considerando distribuição de dividendos. A Margem de Solvência de 2012 considerando a distribuição de dividendos é de 155%

5.5. 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 2012, o Conselho de Administração era constituído por um Presidente (Dr. Bart Karel August De Smet), um Vice-Presidente (Dra. Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas) e por seis Vogais (Dr. Kurt André J De Schepper, Dr. Stefan Georges Leon Braekeveldt, Dr. Jan Adriaan de Pooter, Dr. Michel Edmond Joseph Ghislain Baise, Dr. Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso e Dr. 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, Senhores Dr. Jan Adriaan de Pooter, que exerce o cargo de Presidente (CEO), Dr. Michel Edmond Joseph Ghislain Baise (CFO), Dr. Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso e Dr. Manuel Frederico Lupi Belo.

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

Dr. 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 os Assuntos Corporativos, os Recursos Humanos, a Jurídica, o *Compliance* a Assessoria Técnica e área de Estratégia & Performance.

Dr. Michel Edmond Joseph Ghislain Baise (CFO) - Direções de Planeamento e Controlo, Gestão de Riscos e Atuariado, Investimentos, Financeira, e Resseguro.

Dr. 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.

Dr. 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 julguem 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.

Crítérios 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 não são 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 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 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.

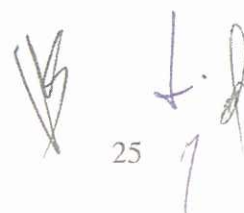
A avaliação incluirá, designadamente, a análise da política de remuneração e da sua implementação, de acordo com a legislação e as recomendações aplicáveis, especialmente sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa.

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 controle 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 autônomo	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
IV.4. Parte da remuneração variável deve ser diferida	Adotada 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

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	Crítérios 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 2012 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

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
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 2013

Num contexto económico e social de depressão e de instabilidade, nunca como hoje as raízes da palavra “crise”, conforme a escrita chinesa decompostas nos signos de “perigo” e “oportunidade”, foram tão pertinentes.

Por um lado, conjugam-se como fortes fatores ameaça a carga fiscal e parafiscal, o aumento do IRS e o perigoso alargamento da Contribuição Extraordinária de solidariedade (CES) às pensões originadas no segundo pilar.

Por outro lado, com o processo de abertura da discussão sobre a reforma do estado e a necessidade imperiosa de proceder a uma considerável redução da despesa pública, torna-se evidente que o atual funcionamento do sistema de segurança social, estruturado quase exclusivamente a partir do pilar público de repartição, está esgotado e que sem um envolvimento mais direto dos cidadãos, através de esquemas complementares de capitalização, de preferência com carácter mandatário, iríamos assistir á rutura do sistema e a uma drástica redução da taxa de substituição.

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.

No entanto, no curto prazo a Pensõesgere dará atenção às oportunidades de negócio que surjam, nomeadamente aproveitando o maior reconhecimento público sobre a importância dos complementos de pensões e o papel de promotor e dinamizador que as empresas podem ter na implementação de novos planos de pensões.

Para atingir os objectivos traçados, para além da preocupação com a modernização das ferramentas informáticas, a Pensõesgere 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 Pensõesgere - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. foi de Euros 3.398.309,89 (três milhões trezentos e noventa e oito mil trezentos e nove euros e oitenta e nove centimos).

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 3.398.309,89 (três milhões trezentos e noventa e oito mil trezentos e nove euros e oitenta e nove centimos) para dividendos a distribuir.

Adicionalmente, propõe-se ainda a distribuição à acionista única Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador, SGPS, S.A., de parte das reservas afetas à rubrica “Resultados Transitados” no montante de Euros 12.101.690,11 (doze milhões cento e um mil e seiscentos e noventa euros e onze centimos), distribuíveis nos termos previstos no artigo 31.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 2013

O Conselho de Administração

The image shows several handwritten signatures in blue ink. At the top is a large, stylized signature. Below it is a signature that appears to be 'Bair'. Further down is a signature that looks like 'Duarte'. At the bottom is a signature that appears to be 'D. ...'. There are also some smaller, less legible signatures and marks.

