

RELATÓRIO E CONTAS 2011

Pensões gere

Millenniumbcp Ageas
GRUPO SEGUADOR

Handwritten signatures and initials in black and blue ink.

1. ORGÃOS SOCIAIS

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	Vitor Manuel Lopes Fernandes
Vogal	Kurt André J De Schepper
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt
Vogal	Jan Adriaan de Pooter
Vogal	Michel Edmond Joseph Ghislain Baise
Vogal	Fernando Manuel Nobre de Carvalho
Vogal	Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso

Comissão Executiva

CEO	Jan Adriaan de Pooter
CFO	Michel Edmond Joseph Ghislain Baise
Vogal	Fernando Manuel Nobre de Carvalho
Vogal	Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso

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 - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A. Represented by: Ana Cristina Soares Valente Dourado
Suplente	Vítor Manuel da Cunha Ribeirinho

Comité de Auditoria

Presidente	Vitor Manuel Lopes Fernandes
Vogal	Kurt André J De Schepper
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.



4. SÍNTESE DOS INDICADORES DE GESTÃO

Fundos de Pensões	2008	2009	2010	2011
Valor dos Ativos sob Gestão (milhões de euro)	6.898,21	7.092,64	6.717,62	3.864,55
Fundos de Pensões Fechados (milhões de euro)	6.760,58	6.960,87	6.570,36	3.713,39
Fundos de Pensões Abertos (milhões de euro)	85,52	82,54	102,34	112,52
Fundos PPR (milhões de euro)	52,11	49,23	44,92	38,64

Taxas de Rendibilidade dos Fundos Pensões

Fechados	-12,44%	9,15%	-3,62%	-0,55%
Aberto Horizonte Valorização	-11,00%	9,71%	0,14%	-2,27%
Aberto Horizonte Valorização Mais	-14,74%	14,54%	1,14%	-5,06%
Aberto Horizonte Segurança	0,98%	4,61%	-1,29%	2,25%
Aberto Turismo Pensões	-9,10%	11,10%	0,58%	-2,28%
PPR Praemium V	-11,92%	8,26%	-0,72%	-4,40%
PPR Praemium S	-6,33%	4,11%	-0,28%	0,31%
Vanguarda PPR	-8,08%	6,71%	-0,32%	-1,60%
PPR Europa	0,25%	10,56%	0,68%	-2,83%
PPR BNU/Vanguarda	-9,80%	5,25%	0,18%	-2,86%
Taxa de Inflação Média (*)	2,6%	-0,8%	1,4%	3,7%

(*) Fonte: INE

Sociedade Gestora	2008	2009	2010	2011
Prestação de Serviços (milhares de euro)	12.003,08	11.673,02	11,263,95	11,1
Resultados Líquidos (milhares de euro)	4.313,91	4.807,68	4.847,17	4.5
Capitais Próprios (milhares de euro)	16.504,51	17.012,19	21,802,11	18.7

[Handwritten signature]

5. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2011

- 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 3.865 milhões de euros, o que traduz um decréscimo de 42,5% face a 2010, que compara com uma redução de 33% no mercado de fundos de pensões;
- Transferência para a Segurança Social da responsabilidade do Fundo de Pensões do Grupo BCP, no valor global de 2.746 milhões de €, o qual representa cerca de 46% do valor total transferido no mercado;
- Instabilidade na zona euro, onde os fundos investem a maioria dos seus ativos, tendo-se situado a rentabilidade média do mercado em -0,6%.
- Apesar do ambiente geral adverso os fundos de pensões geridos pela Pensões gere apresentaram bons resultados, tendo sido a líder em vários segmentos de risco, tendo mais de 85% dos fundos apresentado rentabilidades superiores aos respetivos benchmark;
- 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, tendo-se concretizado o seu processo de revisão que permitiu modernizar a imagem, facilitar a acessibilidade e introduzir algumas novas funcionalidades;
- Obtenção de um Resultado Líquido de 4,5 milhões de euros, a que corresponde a um ROE médio de 24,1%.

5. RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO

Apreciação Global

O processo de retoma económica iniciado em 2010 teve continuidade na primeira metade de 2011, não obstante a persistência de riscos associados ao mercado imobiliário nos EUA, à crescente pressão sobre a sustentabilidade da dívida pública nos países da periferia da área do euro e respetivos processos de ajustamento económico e de consolidação orçamental, à maior volatilidade nos mercados emergentes e ao processo de implementação de melhorias na regulação do sistema financeiro. Uma parte significativa destes riscos tenderam a concretizar-se em 2011, nomeadamente o aumento das tensões no quadro institucional europeu, contribuindo para a incerteza e expectativa quanto aos entendimentos e soluções que venham a ocorrer em 2012. A degradação das condições de financiamento nos mercados interbancários conduziu ao maior recurso por parte dos bancos europeus ao financiamento direto do BCE. Este enquadramento, de maior risco para o crescimento económico na área do euro, de par com uma redução das pressões inflacionistas e disfuncionalidade do mecanismo de transmissão monetária, incentivaram o BCE a rever os parâmetros de política monetária, reduzindo as taxas de juro e adotando medidas excecionais de suporte à liquidez do sistema financeiro, cujos efeitos deverão ser sentidos ao longo de 2012.

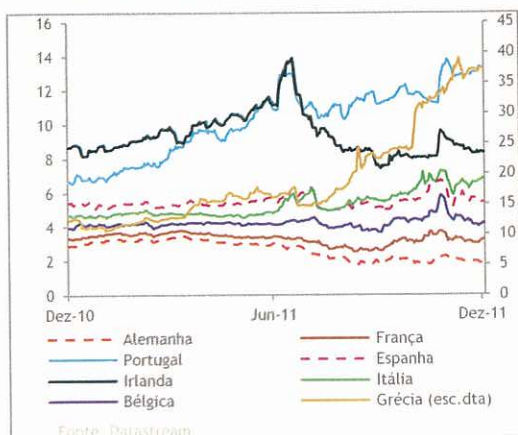
Em abril de 2011, as autoridades portuguesas vincularam-se ao Programa de Assistência Económica e Financeira, que visa a correção dos desequilíbrios macroeconómicos (défice orçamental e déficit externo), assegurar a sustentabilidade das finanças públicas e a estabilidade financeira e implementar um conjunto de reformas estruturais que potenciem o crescimento da economia a prazo. Em contrapartida, é assegurada pelo Fundo Monetário Internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu uma proporção expressiva das necessidades de financiamento público até 2013, esperando-se que o país retome gradualmente capacidade de financiamento em mercado ao longo deste período. Não obstante, a consolidação das finanças públicas terá fortes repercussões ao nível do rendimento disponível das famílias e das empresas, condicionando o crescimento económico e a capacidade de poupança.

A incerteza económica e financeira tem condicionado o desempenho do sistema financeiro nacional e a procura de soluções para o cumprimento das exigências regulamentares de recapitalização e de liquidez dos bancos. Destaca-se o relevo acrescido da captação de recursos financeiros estáveis, a par de uma maior seletividade nos processos de atribuição de crédito e identificação de segmentos de negócio mais competitivos, fatores a ter em conta para o cumprimento das metas de desalavancagem e para a promoção do crescimento da economia em contexto de forte restrição de financiamento. A concretização eficiente destes objetivos implica um reforço da confiança dos clientes e dos investidores, através da promoção da ética e da transparência na gestão, do envolvimento de todos os *stakeholders*, de uma gestão de risco mais eficaz e da procura de propostas e processos inovadores com vista à satisfação das necessidades emergentes de um novo paradigma económico, que procede da conciliação de objetivos financeiros, sociais e ambientais.

Enquadramento económico mundial

Intensificação e disseminação da crise da dívida europeia

Dívida pública europeia
Yields de títulos de dívida pública 10 anos (em %)



A economia global foi negativamente afetada em 2011 por fatores exógenos atípicos e temporários, como a catástrofe natural no Japão; por fenómenos de natureza sistémica com repercussões na evolução do comportamento dos mercados e por desenvolvimentos políticos globais de impactos ainda indeterminados. A par da persistência de níveis de consumo e de investimento moderados nas economias avançadas, devido ao processo de correção dos elevados níveis de endividamento público e privado e ao clima de incerteza, verificou-se um

aumento das tensões políticas no Médio Oriente e no Norte de África e uma invulgar instabilidade no sistema financeiro europeu, com implicações na evolução do comércio internacional e no potencial de crescimento da economia mundial.

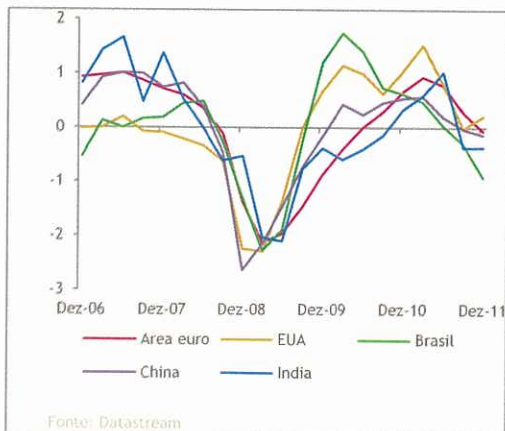
A atividade económica nos países europeus degradou-se ao longo de 2011, em resultado da intensificação dos mecanismos de interação entre o risco soberano, o sistema financeiro e a economia real, que, de forma progressiva, foram envolvendo países de maior relevância económica. A volatilidade dos mercados financeiros aumentou, em

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the number '8' and various scribbles.

consequência da maior instabilidade institucional europeia, dadas as incertezas acerca da solidez dos mecanismos de suporte à União Económica e Monetária e às necessidades de *desalavancagem* e de recapitalização do sistema financeiro. O legado persistente do endividamento excessivo continuará a afetar o desempenho económico em 2012. A

Abrandamento generalizado da atividade económica mundial

Índices de clima económico
Valores normalizados para o período



sustentabilidade das finanças públicas poderá exigir medidas de consolidação orçamental adicionais e persistentes, por forma a compensar os efeitos negativos do ciclo económico num prazo mais imediato e dos desafios demográficos a longo prazo. Estima-se um crescimento económico moderado e incerto durante o ano de 2012, persistindo alguma disparidade de desempenho entre os países da periferia europeia e os países do centro e leste europeus, decorrente da margem de manobra conferida pela diferente condição das finanças públicas. Os ganhos de emprego apresentam-se

muito modestos e indiciam níveis de desemprego estruturalmente elevados. As perspetivas de negócio permanecem fracas, com evolução muito moderada das encomendas, mas, em contrapartida, os níveis de existências foram ajustados em conformidade, podendo constituir-se como um fator positivo para a atividade produtiva a prazo. O retorno a um crescimento mais robusto e sustentado no decorrer de 2012 dependerá da expectativa de correção dos desequilíbrios económicos e financeiros e das reações dos investidores às medidas tendentes a atenuar a incerteza com o futuro da União Europeia.

Os EUA apresentaram um melhor desempenho no final de 2011, suportado pelo impulso do consumo. Contudo, as restrições orçamentais e as limitações a nível das opções de política monetária, enquanto estímulo à economia, condicionam o potencial de crescimento a prazo, com riscos mais relevantes para a evolução da despesa das famílias. O ciclo político poderá também ser motivo para o aumento da incerteza.

O abrandamento da economia mundial atenuou as pressões inflacionistas nas economias emergentes, o que permitiu a adoção de políticas monetárias menos restritivas. As políticas económicas serão importantes para a correção dos desequilíbrios macroeconómicos globais, constituindo um desafio estrutural para as economias emergentes, na medida em que terão de ser encontradas soluções equilibradas para a

transição de um modelo de desenvolvimento maioritariamente suportado no impulso externo para um regime que proporcione motores de crescimento mais sustentados na procura interna com melhoria generalizada dos padrões de vida de forma sustentável.

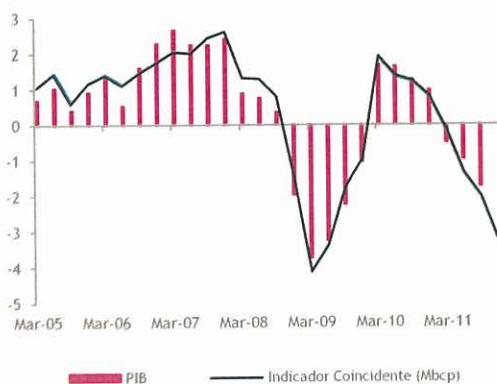
As projeções do FMI divulgadas em Setembro apontam para um crescimento global de 4% em 2011 e 2012, uma revisão em baixa de 0,3 e 0,5 p.p. relativamente às previsões do final do primeiro semestre, sobretudo pelos maiores riscos para o crescimento da área do euro (1,6% em 2011 e 1,1% em 2012) e abrandamento do crescimento nos EUA (1,5% em 2011 e 1,8% em 2012). O efeito de contágio da turbulência económica e financeira dos países europeus a outras zonas será tanto maior quanto maiores forem as ligações comerciais e a exposição ao sector financeiro europeu. Contudo, o FMI considera que os riscos de contágio às maiores economias emergentes serão limitados, projetando um crescimento das mesmas em torno dos 6% no biénio.

PERSPETIVAS PARA A ECONOMIA PORTUGUESA

Durante o ano de 2011, os desequilíbrios estruturais da economia portuguesa tornaram-se

“Double-dip” da economia portuguesa no 2º semestre de 2011

PIB vs. Indicador Coincidente (Mbc) p)
Taxa de variação real homóloga (em %)



Fonte: IIE e MBCP

preponderantes. Os elevados níveis de endividamento público e privado, num enquadramento de baixo crescimento económico, e o agravamento da perceção do risco de crédito dos instrumentos de dívida soberana tornaram as condições de financiamento inoportáveis, impondo o pedido de assistência financeira internacional em Abril. Desde então, o enquadramento económico e financeiro português tem estado condicionado à execução do Programa de Assistência Económica e Financeira, nos seus pilares fundamentais:

sustentabilidade das contas públicas, implementação de reformas estruturais e defesa da estabilidade financeira e o financiamento sustentado da atividade económica em Portugal.

No âmbito da promoção da estabilidade financeira, o plano de ajustamento económico prevê objetivos para a redução do rácio de transformação (relação entre crédito e depósitos), o reforço dos rácios de capital e da liquidez do sistema financeiro e a redução

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large blue checkmark and the number 10.

das necessidades de financiamento face ao exterior. Estas condições são consideradas necessárias para assegurar a recuperação do acesso aos mercados internacionais de dívida em 2013. Durante este período de ajustamento, a capacidade de substituição da estrutura de financiamento atual por fundos domésticos estáveis, i.e., menos sensíveis a alterações na perceção de riscos por parte dos investidores internacionais, será muito limitada. Como tal, o financiamento da economia deverá continuar a ser assegurado essencialmente por via institucional (fundos europeus e BCE), que evoluirá em função do equilíbrio que for sendo estabelecido entre o processo de *desalavancagem* e os efeitos colaterais adversos na atividade económica e no tecido produtivo.

O progressivo enfraquecimento da procura interna tem vindo a acentuar o processo recessivo em que a economia portuguesa se encontra desde o primeiro trimestre. Porém, a contração da atividade económica em 2011, estimada em cerca de 1,6%, terá sido atenuada pelo comportamento mais favorável da procura externa líquida no início do ano. A consolidação orçamental necessária em 2012 para assegurar o cumprimento do Programa de Assistência Económica e Financeira, com repercussão na despesa privada (carga fiscal e parafiscal efetiva, remunerações e pensões), e as condições de acesso a financiamento mais restritivas limitam o consumo e o investimento, conduzindo a uma maior contração do PIB, com impactos negativos sobre a capacidade produtiva, a evolução do emprego e a condição financeira de famílias e empresas. O comportamento da procura externa e a capacidade de melhorar a atratividade dos produtos e serviços portugueses assume-se determinante para evitar um cenário mais negativo e penalizador do processo de ajustamento económico e financeiro.

5.2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE FUNDOS DE PENSÕES

Evolução do Mercado

O ano de 2011 no mercado dos fundos de pensões ficou claramente marcado pelo processo de transferência para a Segurança Social das responsabilidades com pensões em pagamento a 31 de Dezembro de 2011 prevista no regime de segurança social substitutivo constante da regulamentação coletiva do setor bancário, regulamentada pelo Decreto-Lei 127/ 2011, de 30 de Dezembro, no valor global de cerca de 6 mil milhões de €.

Considerando esta transferência de natureza externa e com carácter extraordinário, o valor global dos ativos no mercado passou para 13.253 milhões de euros, o que traduz um decréscimo de 31% face ao final de 2010 e de 41% face a 2007, ano em que os fundos de

pensões atingiram o seu máximo histórico em Portugal. No entanto, caso não se considerasse o efeito destas transferências o valor global dos fundos de pensões teria permanecido praticamente inalterado, com uma redução inferior a 1%.

No ano de 2011 o mercado de fundos de pensões continuou marcado pela volatilidade dos mercados financeiros com performances consideravelmente negativas nos mercados acionistas europeus e com as obrigações de taxa fixa entre o positivo e o negativo em resultado do alargamento de spreads de crédito que penalizaram com particular incidência a dívida pública dos países periféricos da Europa. A rentabilidade média dos fundos de pensões ficou na casa de -2,3%, no entanto, a rentabilidade mediana, que atenua o peso dos fundos de maior dimensão, apesar de ter sido negativa situou-se em -1,8%.

Em termos de legislação de enquadramento dos fundos de pensões encontrando-se já concluído o processo de regulamentação da atual legislação enquadrada pelo Decreto-Lei 12/2006, não se registaram novidades com impacto significativo, salientando-se a publicação da seguinte regulamentação:

- Norma Regulamentar 1/2011-R, de 31 de Março, que define os princípios e regras aplicáveis à codificação dos ativos que constituem as carteiras de investimentos das empresas de seguros e o património dos fundos de pensões;
- Norma Regulamentar 5/2011-R, de 2 de Junho, que altera a Norma 7/2007-R, de 17 de Maio, que visa a alteração do regime prudencial aplicável às sociedades gestoras de fundos de pensões para promover a sua consistência com os novos princípios de relato financeiro.
- Circular 1/2011, de 17 de Março, que em complemento à Norma 8/2009-R, publicou a orientações técnicas que foram preparadas pelo Grupo de Trabalho, constituído pelo ISP e pelos representantes do mercado e dos Auditores sobre os sistemas de gestão de riscos e controlo interno nas entidades gestoras de fundos de pensões.

No âmbito das regras contabilísticas internacional procedeu-se ainda a uma revisão significativa do IAS-19, que regulamenta a contabilização dos benefícios pós-emprego, nomeadamente no que diz respeito ao reconhecimento de ganhos e perdas atuariais através da extinção do corredor e dos diferimentos a amortizar, obrigando ao seu reconhecimento imediato, bem como a impor que a taxa de rendimento dos ativos

financeiros do fundo, utilizada para efeitos de determinação do custo anual, seja igual à taxa de desconto das responsabilidades.

As alterações aprovadas no IAS-19 têm aplicação obrigatória a partir de 1 de Janeiro de 2013 e no caso de muitos fundos de pensões portugueses, designadamente os da banca, tem um impacto muito significativo face a volume de responsabilidades que se encontram por reconhecer como custo contabilístico. Associado com o processo de transferência de parte dos seus fundos de pensões para a Segurança Social a maioria dos bancos procedeu à alteração da sua política contabilística deixando de utilizar o método do corredor, em que a extinção/redução dos diferimentos passa pela conta de resultados e passando a utilizar o método de reconhecimento de perdas e ganhos atuariais em capitais próprios (OCI - OtherComprehensiveIncomes) [IAS 19 §93A].

A crise económica originada pelo elevado deficit público e pelos elevados valores da dívida pública e da dívida privada, conjugada com as graves dificuldades em obter financiamento, culminou com a assinatura em Maio de um Memorando de entendimento entre o governo, a comissão europeia, o FMI e o BCE e posteriormente o Orçamento de Estado para o ano de 2012, tiverem como consequências a redução de benefícios fiscais e o agravamento de alguns impostos como aumento para 25% da taxa de retenção (com natureza liberatória) aplicável aos rendimentos de capitais.

Com vista a reforçar a visibilidade e notoriedade dos fundos de pensões, num mercado em que é difícil esperar incentivos fiscais ou medidas equivalentes de estímulo e que tem sido objeto de constantes e significativas transferências de responsabilidade e dos correspondentes ativos financeiro para o estado, foram concluídas pela APFIPP - Associação Portuguesa dos Fundos de Investimento Pensões e Patrimónios, as duas iniciativas que visam a promoção da poupança: o Indicador da Poupança APFIPP/Universidade Católica e o Certificado de Responsabilidade para a Reforma (CERR),

O Indicador da Poupança APFIPP/Universidade Católica, que teve o seu início em Março de 2011 numa cerimónia presidida pela Ministro de Estado e das Finanças, pretende dar maior visibilidade ao conceito de poupança e tenta promover a consciencialização das pessoas para a necessidade do aforro.

Quanto ao Certificado de Responsabilidade para a Reforma (CERR), após a receção, ainda em 2010, da carta do ISP a valorizar a iniciativa como um meio efetivo para a promoção,

desenvolvimento e transparência no mercado de fundos de pensões e a autorizar que sejam mencionadas essas conclusões no texto de certificado, foram apreciadas as primeiras candidaturas e no final de 2011 encontravam-se já certificados 15 Planos de Pensões.



5.3. ACTIVIDADE 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 2011, mantido a sua posição de liderança no mercado dos fundos de pensões.

Especialistas em Fundos de Pensões desde 1987



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



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

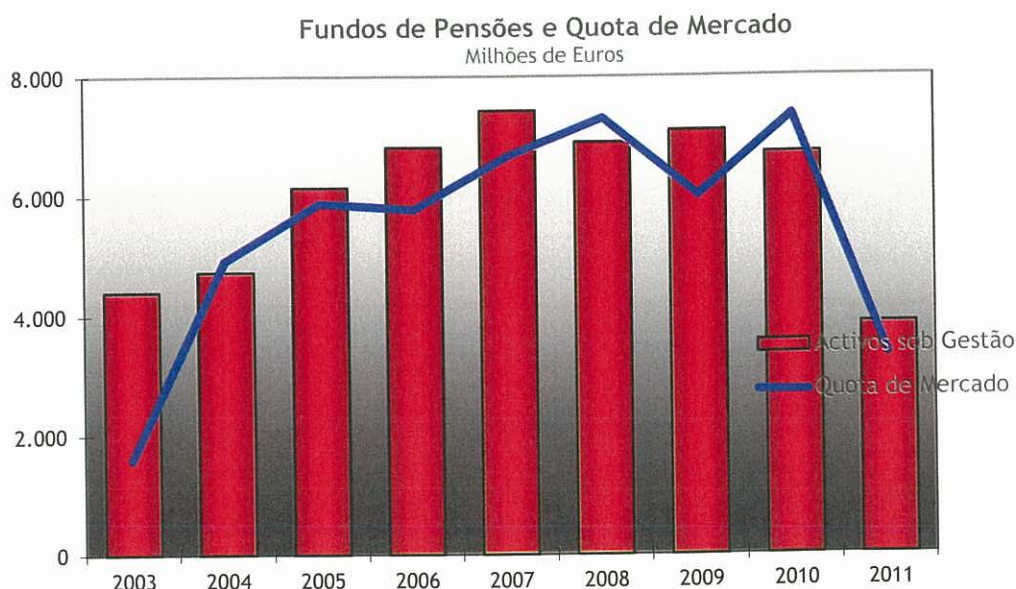


Risco Médio-Alto
40% a 55% em ações
Horizonte temporal de investimento: longo

No final de 2011 a Pensões gere tinha 3.865 milhões de euros de ativos sob gestão, que representavam um decréscimo de 42% face a 2010, em resultado da transferência para a Segurança Social da responsabilidade do Fundo de Pensões do Grupo BCP, com pensões em pagamento a 31 de Dezembro de 2011 prevista no regime de segurança social substitutivo regulamentada pelo Decreto-Lei 127/2011, de 30 de Dezembro, no valor global de 2.746 milhões de €. Expurgando o valor dessa transferência a redução dos ativos sob gestão teria sido de apenas 1,6% em linha com a rendibilidade média dos fundos de pensões.

Como a transferência realizada para a Segurança Social relativa ao Fundo de Pensões do Grupo BCP representa 46% dos valores totais transferidos pelo conjunto dos fundos de pensões envolvidos a quota de mercado da Pensões gere registou uma quebra de 5 pontos percentuais, tendo passado para 29,2%, apesar desta

redução significativa a Pensões gere continua a ser líder destacada do mercado de fundos de pensões.



No decorrer do exercício em análise, foram reforçadas várias iniciativas para o desenvolvimento das ferramentas informáticas específicas da Pensões gere com o objetivo 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.

No âmbito da implementação da Norma 8/2009-R foi realizado o primeiro relatório anual sobre a estrutura organizacional e os sistemas de gestão de risco e de controlo interno da Pensões gere, o qual foi integrado no Relatório enviado ao ISP pela Millennium BCP Ageas.

Na sequência Norma Regulamentar 7/2010-R, de 4 de Junho, dedicada ao relato financeiro dos fundos de pensões, que vem estabelecer um regime global e normalizado sobre o conteúdo das demonstrações financeiras dos Relatórios e Contas de cada fundo de pensões de forma a assegurar a divulgação pública de informação considerada relevante foi reformulado todo o conteúdo dos Relatórios e contas dos Fundos de Pensões.

No último trimestre do ano o site da Pensões gere (www.pensoesgere.pt) foi profundamente renovado, apresentando agora uma nova imagem. Mas para além da imagem, com esta alteração disponibilizou-se aos nossos Clientes uma ferramenta indispensável para o acompanhamento dos respetivos Planos de Pensões, em particular dos Planos de Pensões de Contribuição Definida.

Respondendo à tendência de aumento de opções de investimento nos Planos de Pensões, é agora mais fácil e intuitivo para os Participantes aceder ao seu património em cada um Fundo de Pensões detidos, mesmo quando não são geridos pela Pensõesgere, bem como realizar simulações sobre os seus benefícios de reforma.

De modo a melhorar a eficiência de funcionamento do serviço arquivo, através do desenvolvimento do mais rápido e eficaz acesso à documentação, em 2011 a Pensõesgere aderiu ao arquivo digital na plataforma “FileNET” para arquivo da maioria dos documentos produzidos ou recebidos na Pensõesgere no decurso da sua atividade.

Esta funcionalidade permite habilitar a Pensõesgere a funcionar de forma cada vez mais eficaz, permitindo em cada momento a consulta rápida da documentação dos Fundos de Pensões.

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

5.3.2. Gestão de Planos de Benefícios para empresas

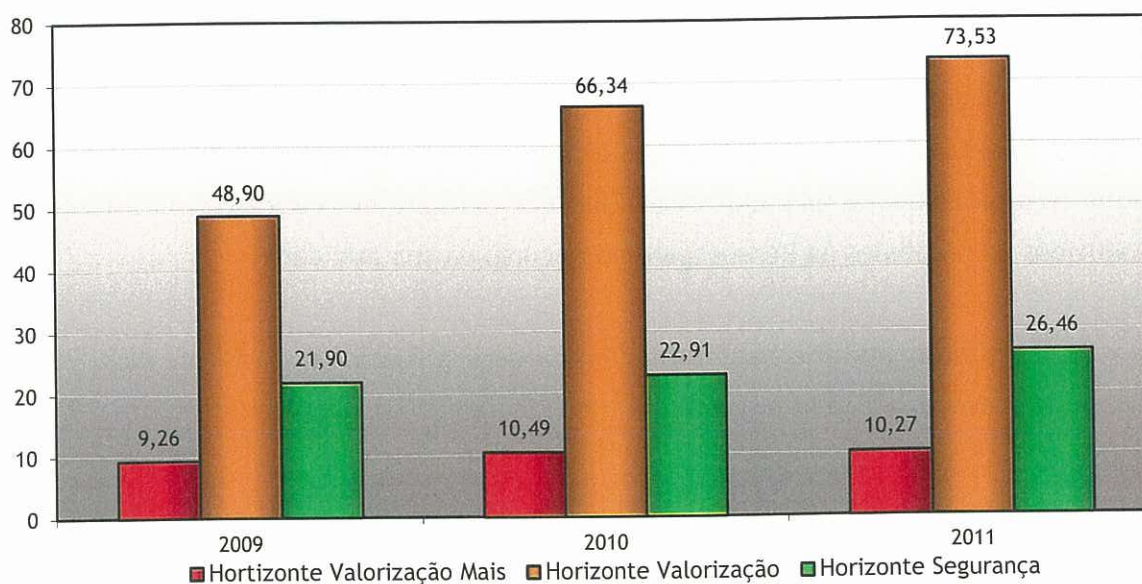
No final de 2011, o volume total de ativos geridos, encontrava-se repartido por 28 fundos fechados, 4 fundos Abertos e 5 fundos abertos PPR.

O total dos ativos sob gestão relativos aos 28 fundos fechados totalizou 3.713 milhões de euros, a que correspondeu um decréscimo de 2.857 milhões de euros face a 2010, quase integralmente justificado pela transferência de parte do Fundo de Pensões do Grupo BCP para a Segurança Social.

Já quanto aos fundos abertos verificou-se um aumento de 10,2 milhões de euros no volume de ativos sob gestão, que atingiram um total de 112,5 milhões de euros.

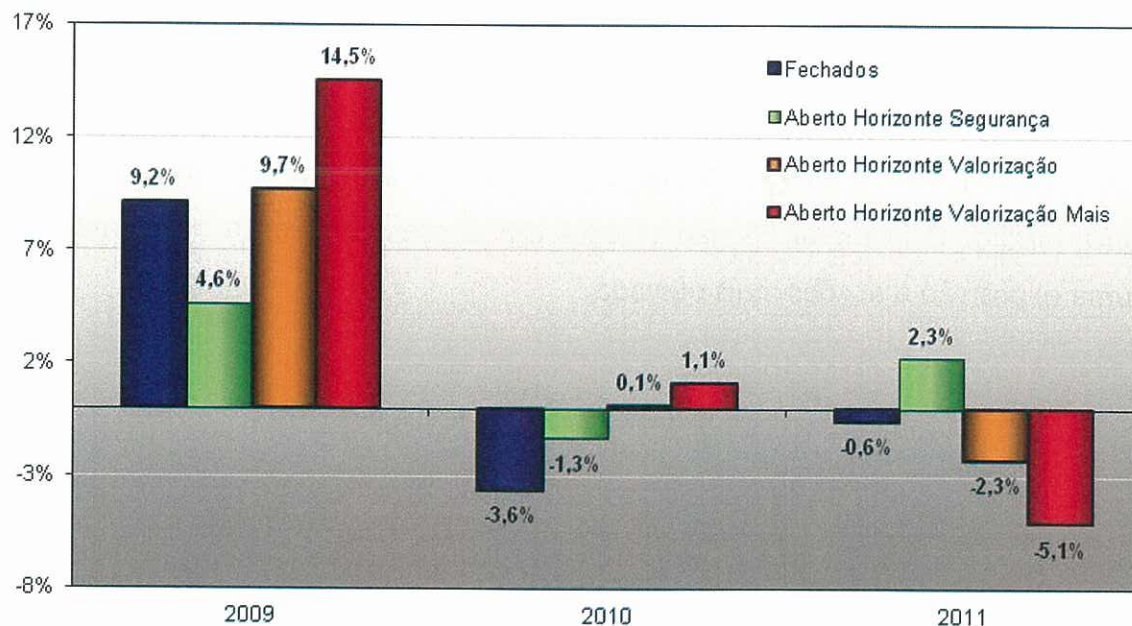
A Pensõesgere mantém a oferta dos fundos abertos com perfis de riscos diferenciados, permitindo aos Associados e aos seus Participantes a escolha adequada ao financiamento dos seus planos de pensões, em função do prazo das responsabilidades.

Valor dos Fundos de Pensões Abertos Horizonte Valorização Mais, Horizonte Valorização e Horizonte Segurança
 (valores em milhões de euros)



Apesar das performances negativas verificadas no mercado de fundos de pensões, em termos relativos as performances dos fundos de pensões geridos pela Pensões gere apresentam valores muito interessantes. Cerca de 85% dos fundos apresentam performances superiores aos respetivos benchmark e mais de 60% dos fundos apresentaram performances de valor positivo. Assim, a rendibilidade média situou-se em -0,6% e em termos de rendibilidade mediana foi a única entidade a apresentar um valor positivo com 0,2%.

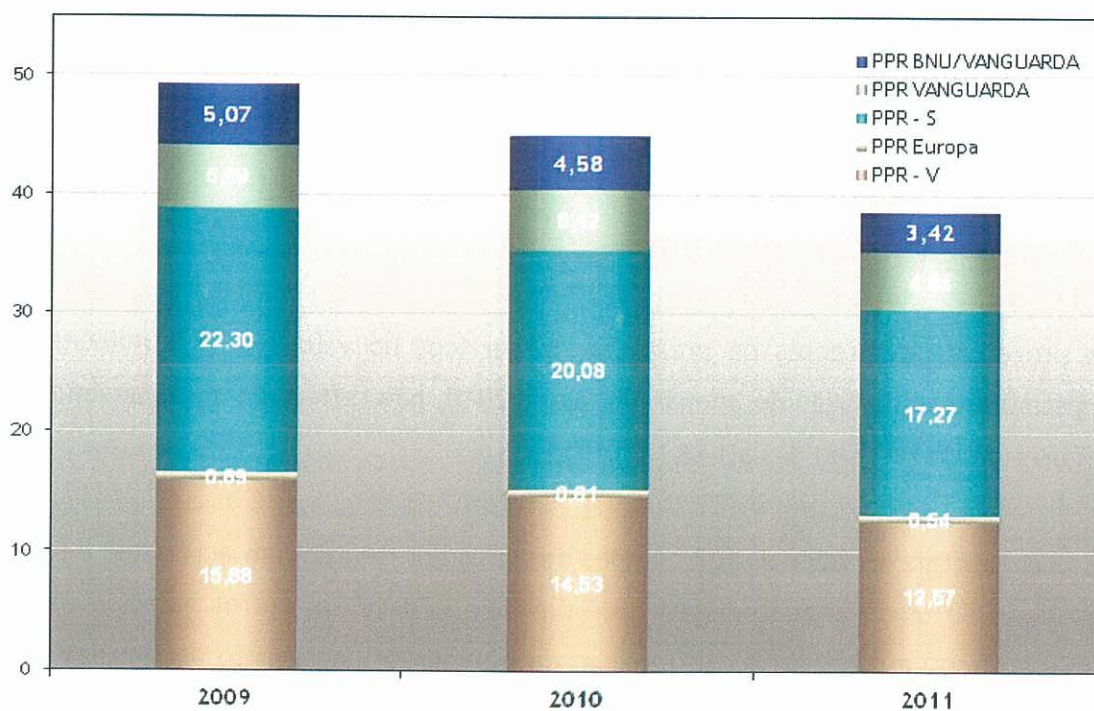
Taxas de Rendibilidade Anuais dos Fundos de Pensões da Pensões gere



5.3.3 Planos de Poupança Reforma

No que diz respeito aos fundos PPR, o valor sob gestão no final de 2011 atingiu 38,6 milhões de euros, valor inferior em 6,3 milhões de euros ao de 2010. Este decréscimo resulta do facto de uma parte significativa dos seus Clientes já reunirem as condições para o reembolso.

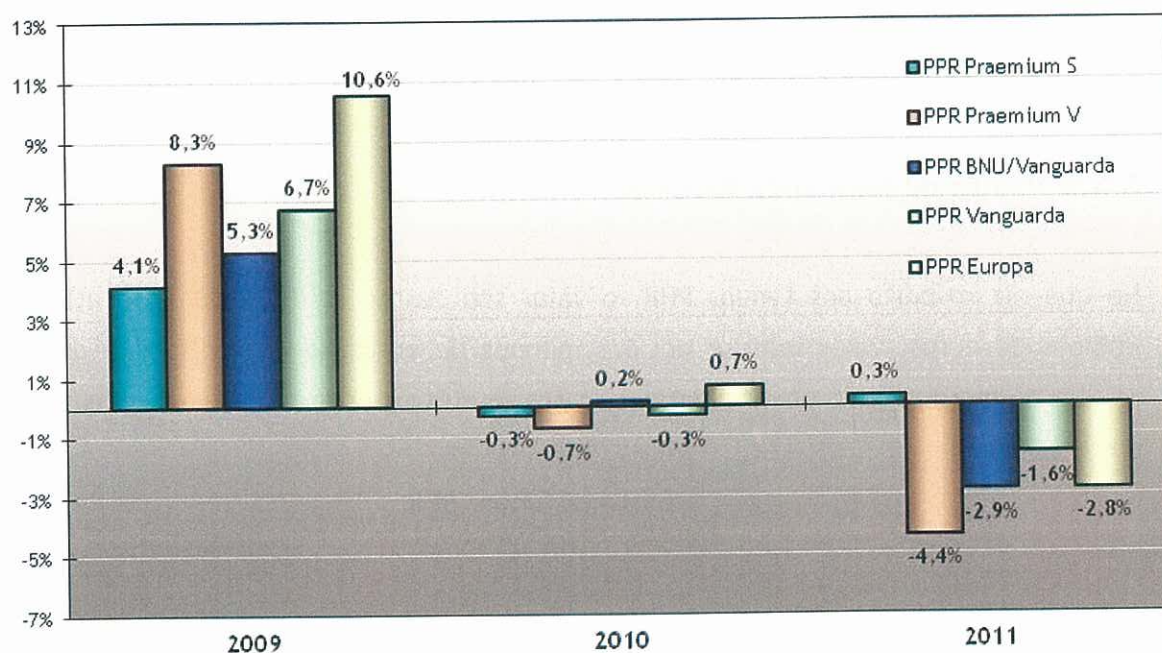
Carteira Global PPR
(Valores em milhões de euros)



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 11,1 milhões de euros registaram uma redução de apenas 1% face a 2010, não refletindo ainda qualquer redução decorrente da redução dos ativos sob gestão.

Os custos totais no valor de 5,7 milhões de euros apresentam um acréscimo de 18,6%, em resultado de uma variação negativa de um milhão de € em outros gastos e perdas. Esta variação ficou a dever-se à confirmação da isenção de pagamento de IVA nas prestações de serviço pagas no âmbito dos contratos de mandato de gestão, que permitiu a recuperação de IVA de ano transatos contribuindo para uma redução dos custos em 25%

em 2010. Em consequência do acréscimo de custos os resultados operacionais apresentam uma redução de 12,1% face a 2010.

Os resultados líquidos do exercício situaram-se em 4,5 milhões de euros, valor que se encontra 6,8% abaixo do registado em 2010.

A rentabilidade média dos capitais próprios continuou a apresentar um valor interessante com um nível de rentabilidade média de 24,1%.

Os capitais próprios totalizaram, em 31 de Dezembro de 2010, 18,7 milhões de euros. Em resultado da redução de ativos sob gestão decorrente do processo de transferência para a Segurança Social, a margem de solvência aumentou 115% passando a evidenciar um nível de cobertura de 410% antes de dividendos distribuídos.

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

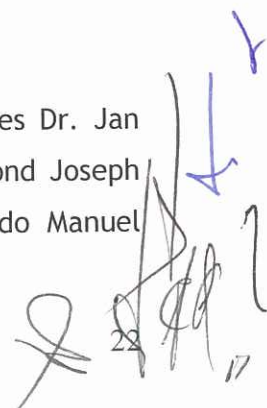
O Conselho de Administração é composto por um máximo de oito membros, eleitos pela Assembleia Geral, por um período de três anos e reelegíveis uma ou mais vezes, que designam, de entre os seus membros, os respetivos Presidente e Vice-Presidente. O Conselho de Administração reúne sempre que convocado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

Em 31 de Dezembro de 2011, o Conselho de Administração era constituído por um Presidente (Dr. Bart Karel August De Smet), um Vice-Presidente (Dr. Vitor Manuel Lopes Fernandes) 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. Fernando Manuel Nobre de Carvalho e Dr. Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso).

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. Fernando Manuel Nobre de Carvalho e Dr. Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso.



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; Suporte ao Cliente e Negócio; 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. Fernando Manuel Nobre de Carvalho - Direções Comerciais (*Bancassurance*, *Médis* e *Empresas*) e *Marketing*.

Dr. Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso - *Médis*, *Back-office* dos ramos Não Vida, Plataformas técnicas dos ramos Não Vida e *Back-office* do ramo Vida (Plataforma Vida).

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 comissão de remunerações composta pelos acionistas com base nas melhores práticas.

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

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

os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição.

Critérios predeterminados para a avaliação do órgão de administração

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

Poderão ser designados administradores que não auferam qualquer remuneração.

Os administradores que não exercem funções executivas 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 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 aquele 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.

Outros benefícios não pecuniários do órgão de administração

Não há lugar ao pagamento de prémios anuais e quaisquer outros benefícios não pecuniários.

Remuneração sob a forma de participação nos lucros ou de prémios do órgão de administração

Para além da remuneração fixa mensal e da remuneração variável anual (cuja atribuição que depende de deliberação não constitui direito adquirido anual), não está prevista qualquer remuneração sob a forma de participação nos lucros ou de pagamento de prémios.

Pagamento de quaisquer indemnizações a ex- membros executivos do órgão de administração relativamente à cessação das suas funções durante o exercício

Não está previsto o pagamento de quaisquer indemnizações a ex-membros executivos do órgão de administração relativamente à cessação das suas funções durante o exercício.

Limites à compensação a pagar por destituição sem justa causa do órgão de administração

A compensação estabelecida para qualquer forma de destituição sem justa causa de um membro do órgão de administração não será paga se a destituição ou cessação por acordo resultar de um inadequado desempenho do membro do órgão de administração.

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

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 Adotada	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		
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 2011 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
V.5. Possibilidade de não pagamento ou redução da remuneração variável diferida		

V.6. Prazo de diferimento da remuneração variável		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.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		
V.9. Remuneração da função atuarial	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adotada	Avaliação da política de remuneração

Processo de Decisão Empresarial

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

Comité de Risco

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

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

pelo 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 2012

Num contexto macroeconómico de crise económica, com particular incidência para escassez de liquidez tanto para as finanças públicas como para a economia em geral, conjugado com a redução dos benefícios fiscais, não é fácil perspectivar um ambiente muito favorável ao lançamento de medidas que possam estimular o surgimento de novos negócios.

No entanto, a Pensões gere dará particular atenção às oportunidades de negócio que surjam, nomeadamente as que resultem do esperado processo de revisão no sistema de segurança social no sentido de para além de permitir a sustentabilidade a médio longo prazo possa permitir uma justa adequabilidade que previna uma grande degradação do poder de compra após a passagem à situação de reforma.

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 4.516.497,44 (quatro milhões quinhentos e dezasseis mil quatrocentos e noventa e sete euros e quarenta e quatro centimos) considerando o que consta do relatório do Conselho de Administração e nos termos da alínea b) do nº. 1 do artigo 376º. do Código das Sociedades Comerciais, propõe-se a seguinte aplicação:

- Euros 4.516.497,44 (quatro milhões quinhentos e dezasseis mil quatrocentos e noventa e sete euros e quarenta e quatro centimos) para resultados transitados.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 2012

O Conselho de Administração

