

RELATÓRIO E CONTAS 2010

Pensões gere
Millenniumbcp Ageas
GRUPO SEGUADOR

hrt

ÍNDICE

1. ORGÃOS SOCIAIS.....	3
2. AUDITORES EXTERNOS	4
3. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO	4
4. SÍNTESE DOS INDICADORES DE GESTÃO	5
5. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2010.....	6
6. RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	7
6.1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO	7
6.2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE FUNDOS DE PENSÕES	10
6.3. ACTIVIDADE DA PENSÕESGERE	13
6.3.1. LINHAS GERAIS DE EVOLUÇÃO	13
6.3.2. GESTÃO DE PLANOS DE BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS	14
6.3.3. PLANOS DE POUPANÇA REFORMA	16
6.4. SITUAÇÃO ECONÓMICO FINANCEIRA	17
6.5. CORPORATE GOVERNANCE	18
6.6. PERSPECTIVAS PARA 2011	30
6.7. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DOS RESULTADOS	30
7. BALANÇO E CONTAS	32

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	Nelson Ricardo Bessa Machado
Vogal	Kurt André J De Schepper
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt
Vogal	Francisco Alexandre Robles Monteiro Lino
Vogal	Jan Adriaan de Pooter
Vogal	Michel Edmond Joseph Ghislain Baise
Vogal	Fernando Manuel Nobre de Carvalho

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)

Efectivo	KPMG & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A. Representado por: Ana Cristina Soares Valente Dourado
Suplente	Vítor Manuel da Cunha Ribeirinho

Conselho de Auditoria

Presidente	Nelson Ricardo Bessa Machado
Vogal	Kurt André J De Schepper
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt

2. AUDITOR EXTERNO

KPMG

3. 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	2007	2008	2009	2010
Valor dos Activos sob Gestão (milhões de euro)	7.428,06	6.898,21	7.092,64	6.717,62
Fundos de Pensões Fechados (milhões de euro)	7.274,88	6.760,58	6.960,87	6.570,36
Fundos de Pensões Abertos (milhões de euro)	85,70	85,52	82,54	102,34
Fundos PPR (milhões de euro)	67,47	52,11	49,23	44,92
Taxas de Rendibilidade dos Fundos Pensões				
Fechados	4,03%	-12,44%	9,15%	-3,62%
Aberto Horizonte Valorização	0,72%	-11,00%	9,71%	0,14%
Aberto Horizonte Valorização Mais	0,41%	-14,74%	14,54%	1,14%
Aberto Horizonte Segurança	1,03%	0,98%	4,61%	-1,29%
Aberto Turismo Pensões	1,09%	-9,10%	11,10%	0,58%
PPR Praemium V	-0,40%	-11,92%	8,26%	-0,72%
PPR Praemium S	0,36%	-6,33%	4,11%	-0,28%
Vanguarda PPR	-0,54%	-8,08%	6,71%	-0,32%
PPR Europa	-0,35%	0,25%	10,56%	0,68%
PPR BNU/Vanguarda	-0,11%	-9,80%	5,25%	0,18%
Taxa de Inflação Média (*)	2,5%	2,6%	-0,8%	1,4%

(*) Fonte: INE

Pensõesgere	2008	2009	2010
Prestação de Serviços (milhares de euro)	12.003,08	11.673,02	11.263,95
Resultados Líquidos (milhares de euro)	4.313,91	4.807,68	4.847,17
Capitais Próprios (milhares de euro)	16.504,51	17.012,19	21.802,11

5. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2010

- Reforço da posição de liderança do mercado de fundos de pensões com uma quota de mercado de 34,2%;

- Activos sob gestão no valor de 6 717,6 milhões de euros, o que traduz um decréscimo de 5,3% face a 2009 e que compara com um decréscimo de 10,4% no mercado de fundos de pensões;
- Os Fundos de Pensões geridos pela Pensões gere apresentaram em 2010 performances com grande diferenciação, em média positivas mas com um valor médio pouco expressivo, de forma que os rendimentos gerados foram inferiores aos fluxos de saída resultantes do pagamento pensões;
- 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, tanto com as empresas como com os seus colaboradores;
- Obtenção de um Resultado Líquido de 4 847,2 milhares de euros, a que corresponde a um ROE médio de 24,6%.

6. RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

6.1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO

Apreciação Global

A economia mundial registou um desempenho mais favorável em 2010 e perspectiva-se que o processo de recuperação económica possa prosseguir, mesmo que de forma mais moderada,

ao longo de 2011. O preço das matérias-primas aumentou de forma significativa com impacto na evolução das taxas de inflação. Os mercados financeiros apresentaram comportamentos menos voláteis, mas acentuou-se a diferenciação por emitente em função do respectivo risco de crédito, designadamente no plano do risco soberano.



A intensidade da crise que continua a afectar vários estados soberanos da periferia europeia, incluindo Portugal, exigiu acções de assistência externa para estabilização das economias e de suporte aos sistemas financeiros, primeiro na Grécia e mais recentemente na Irlanda. Não obstante a disponibilização de financiamento excepcional a estes países, subsiste um clima de incerteza e de tensão recorrente.

A alteração significativa das condições e fluxos de financiamento da economia portuguesa, decorrente dos receios relativos à sustentabilidade da dívida a prazo, das dificuldades do processo de consolidação orçamental e do cepticismo dos investidores quanto ao potencial de crescimento tornou inadiável a redução dos níveis de endividamento do sector público e dos agentes privados. Projecta-se o retorno a uma conjuntura recessiva em 2011, não obstante o contributo positivo que se antevê para o crescimento por parte da procura externa líquida. Nos anos seguintes, o retorno a um contexto mais normalizado, dependerá em boa medida do alcance e do sucesso das medidas de correcção agora implementadas.

Este enquadramento é muito adverso para os volumes de negócio, para a qualidade do crédito e para o custo dos recursos do sector bancário português, e ganha uma dimensão acrescida tendo em conta a necessidade de inverter o clima de desconfiança sobre a capacidade financeira do Estado português e do sector privado. Dados os constrangimentos externos e as dificuldades internas, no plano da gestão corrente é imperativo persistir o rigor no controlo dos custos e a selectividade nas despesas de investimento, traduzindo o compromisso de uma correcta afectação dos recursos escassos, de defesa da rendibilidade, de suporte de estabilidade do emprego e como factor gerador de confiança.

Enquadramento económico mundial

A actividade económica mundial retomou uma trajectória de crescimento em 2010, em particular nos países de maior vocação exportadora. Destaca-se o vigor das economias em desenvolvimento, cujo ritmo de crescimento do PIB correspondeu quase ao triplo do valor médio verificado nos países avançados. O crescimento económico mundial estimado para 2010 é de cerca de 4,5%.

A fase inicial e a incerteza com a sustentabilidade e vigor da recuperação económica têm condicionado a evolução do mercado de trabalho. Efectivamente, não se regista ainda uma redução consistente do desemprego, que se mantém em valores historicamente muito elevados e evidencia um aumento da componente estrutural.

Para 2011 projecta-se a continuidade do ciclo de recuperação, com menor intensidade do que em 2010 e ainda caracterizado por alguma disparidade. Na identificação dos riscos para os cenários económicos relativos a 2011, sobressaem, de molde consensual, os desenvolvimentos da crise soberana dos estados membros da área do euro e as suas repercussões institucionais.

Projeções económicas do FMI				
	2009	2010 (E)	2011 (P)	2012 (P)
Mundo	-0,6	5,0	4,4	4,5
Países desenvolvidos	-3,4	3,0	2,5	2,5
Países emergentes	2,6	7,1	6,5	6,5
EUA	-2,6	2,8	3,0	2,7
Área do euro	-4,1	1,8	1,5	1,7
China	9,2	10,3	9,6	9,5
Brasil	-0,6	7,5	4,5	4,1
África do Sul	-1,7	2,8	3,4	3,8

Fonte: FMI, 29/08/10

Este factor não é exclusivo da Europa. Os EUA também se encontram numa situação de endividamento excessivo, pelo que persistem preocupações com a folga orçamental a prazo e respectivos impactos na economia mundial. Acrescem outros riscos, nomeadamente a sustentabilidade do processo de crescimento de países asiáticos; fenómenos de estrangulamento na oferta de matérias-primas de base; e tensões internacionais decorrentes de uma deficiente coordenação das políticas económicas a nível global, que poderão ter manifestações mais concretas nos mercados cambiais ou no livre comércio.

Regresso de pressões inflacionistas relembra a necessidade de coordenação de políticas e assunção de compromissos globais

Os receios deflacionistas atenuaram-se e despontaram pressões inflacionistas relacionadas com a evolução do preço das matérias-primas de base, com o agravamento da tributação directa no consumo e com os desenvolvimentos cíclicos mais favoráveis.

A inversão do ciclo recessivo e catástrofes naturais pontuais induziram uma pressão ascendente sobre os preços das matérias-primas. Em alguns casos, retomaram-se níveis de preços superiores aos que se verificavam antes da crise, nomeadamente em bens alimentares,

de proporções dramáticas nos países e para as populações de menores recursos. A adopção de soluções mais eficientes na produção e na utilização de recursos escassos e maior coordenação e consistência das políticas globais assumem uma importância crescente no equilíbrio geo-estratégico mundial.

Perspectivas para economia portuguesa

A economia portuguesa apresentou um comportamento similar ao padrão médio da área do euro: crescimento da actividade; aumento da inflação e inércia no emprego. Porém, o agravamento das condições de financiamento, do Estado e dos agentes privados, exigiu

medidas adicionais de correcção das finanças públicas, nas recorrentes revisões dos planos orçamentais e no Orçamento do Estado para 2011, condicionantes da situação financeira das finanças das famílias e das empresas. Outros factores exógenos também se prefiguram menos favoráveis para 2011, designadamente o custo do financiamento e das matérias-primas internacionais. Nesse sentido, projecta-se o retorno a uma conjuntura recessiva em 2011 após o



crescimento de cerca de 1,4% estimado para 2010.

A alteração nas condições de acesso a financiamento do exterior representa uma ruptura no regime de crescimento económico e de relacionamento institucional que caracterizou a participação de Portugal na área do euro desde 1999. Não obstante o ajustamento já efectuado em 2010, quase exclusivamente suportado pelo sector privado, as necessidades de financiamento da economia portuguesa permanecem substanciais. Tendo em conta a alteração na propensão dos investidores não residentes em financiar Portugal, e apesar da existência de alternativas de financiamento de carácter extraordinário, dificilmente se evitará um período de forte retracção na procura interna.

Um dos principais motivos por detrás do agravamento do risco-país prende-se com o referencial de baixa produtividade e de competitividade em Portugal na última década, e que

é incompatível com a sustentabilidade do endividamento existente e cenários de envelhecimento da população. Elevar os níveis de produtividade de forma estrutural exige clarividência de políticas e, mesmo quando bem sucedidas, implica tempos de ajustamento relativamente prolongados. Como tal, os ganhos de competitividade dependem na sua maior parte de uma política de preços e de remuneração dos factores ajustada à realidade subjacente, isto é, que contribua para a redução do desequilíbrio externo do país.

A inversão na tendência de preços das matérias-primas de base, com destaque para o preço do petróleo, e os efeitos da alteração na tributação do consumo determinaram uma evolução ascendente da taxa de inflação em 2010, para 1,4%. Estes factores influenciarão ainda o comportamento dos preços em 2011, elevando a taxa de inflação para níveis superiores a 2%. O poder de compra das famílias reduz-se, para além dos efeitos das medidas de racionalização do apoio público.

O baixo crescimento tendencial e a necessidade de repor níveis de produtividade e de rentabilidade superiores têm fomentado uma contracção dos quadros de pessoal e o aumento da taxa de desemprego para níveis invulgarmente elevados, na proximidade de 11%. Ao drama social do desemprego junta-se a sua persistência, já que mais de metade dos desempregados constituem desemprego de longa duração. A exclusão de um estado de trabalho activo contribuiu para acentuar o fosso entre competências e necessidades procuradas.

6.2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE FUNDOS DE PENSÕES

No ano de 2010 o mercado de fundos de pensões ficou marcado pelo retomar da volatilidade dos mercados financeiros e por uma grande diferenciação de performances, a qual foi mais baseada nas origens geográficas títulos do que nas diferenças entre classes de activos, destacando-se a grande instabilidade nos mercados financeiros de dívida soberana, com particular incidência para os países da Europa Mediterrânica. Os fundos de pensões, na sua generalidade, apresentaram performances positivas mas com um valor médio pouco

expressivo e inferior aos fluxos de saída dos fundos de pensões resultantes do pagamento de pensões.

O valor global dos activos no mercado passou para 19 642 milhões de euros, o que traduz um decréscimo de 10,4% face ao final de 2009. Este considerável decréscimo dos activos sob gestão ficou fortemente influenciado pela transferência para a Segurança Social dos fundos de pensões da Portugal Telecom e da Rádio Marconi. No entanto, caso não se considerasse o efeito destas transferências o valor global dos fundos de pensões apresentaria ainda uma redução de 2%.

Em termos de legislação de enquadramento dos fundos de pensões não se registaram alterações com impacto significativo na actividade, tendo-se praticamente concluído o processo de regulamentação da actual legislação enquadrada pelo Decreto-Lei 12/2006, salientando-se a publicação da seguinte regulamentação:

- 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 e que ao nível do regime contabilístico adopta os princípios gerais estabelecidos nos “International Accounting Standards” – IAS.
- Norma Regulamentar 12/2010, de 22 de Julho, dedicada ao financiamento dos planos de benefícios de saúde através dos fundos de pensões, na qual se desenvolve um conjunto de princípios e de regras que possibilitam a operacionalização do financiamento dos planos de benefícios de saúde através dos fundos de pensões. Esta é uma das últimas matérias que, na sequência da publicação do Decreto-Lei 12/2006, faltava regulamentar mas que não teve qualquer aplicabilidade durante o ano de 2010.
- No âmbito da Norma Regulamentar 8/2009-R, sobre a gestão de risco e controlo interno, foi preparado pelo Grupo de Trabalho, constituído pelo ISP e pelos representantes do mercado e dos Auditores, e enviado para discussão pública, o documento que apresenta as

orientações técnicas para a implementação da Norma, as quais são apresentadas numa lógica de “comply or explain”.

Como facto relevante no mercado dos fundos de pensões salienta-se a conclusão do processo negocial que conduziu a integração dos bancários no Regime Geral da Segurança Social e à extinção da Caixa de Abono de Família dos Empregados bancários, a qual culminou com a publicação já em 2011 do Decreto-Lei nº 1-A/2011, de 3 Janeiro.

Com este novo regime continua-se a aplicar o regime substitutivo de protecção social previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva aplicável no sector mas ao valor da pensões de reforma por velhice previsto por este regime abater-se-á o valor da pensão de reforma paga pelo regime de segurança social para o tempo de descontos que decorrer a partir de 1 de Janeiro de 2011. Este regime de reformas para o sector bancário terá como consequência acelerar o processo de redução do valor dos activos sob gestão dos fundos de pensões do sector bancário os quais representam no seu conjunto cerca de 80% do mercado dos fundos de pensões em Portugal.

A crise económica originada pelo elevado deficit público e pelos elevados valores da dívida pública e da dívida privada, a debaterem-se com graves dificuldades para se financiarem, teve como consequência a aplicação de medidas restritivas com sucessivos PEC - Planos de Estabilidade e Crescimento e que culminaram, no OE para 2011, com reduções dos salários dos funcionários públicos e dos benefícios fiscais, designadamente os aplicáveis às contribuições individuais para fundos de pensões e PPR.

Após algumas alterações que adiaram parte das medidas de maior impacto para 2014, foi finalmente publicado o novo Código Contributivo para Segurança Social que, ao alargar a base de incidência de contribuições para a segurança social à generalidade das formas de remunerações, pode constituir um estímulo indirecto para reforçar a procura de fundos de pensões.

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, foram

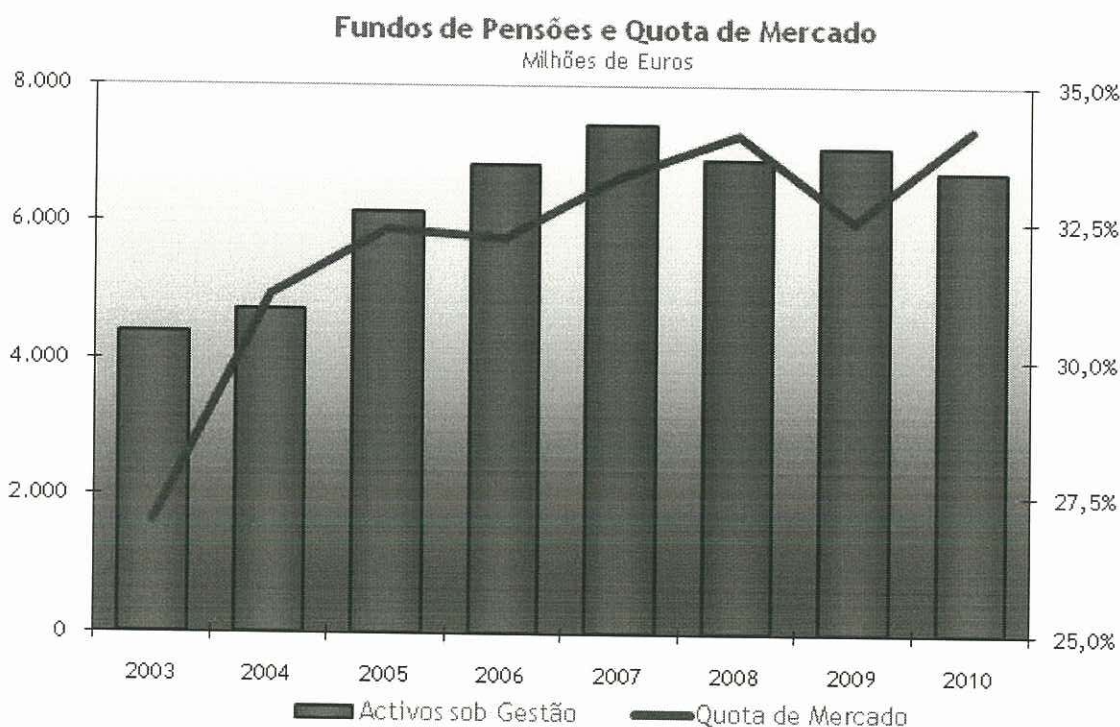
desencadeadas pela APFIPP – Associação Portuguesa dos Fundos de Investimento Pensões e Patrimónios, duas iniciativas que visam a promoção da poupança: o Indicador da Poupança que se encontra em fase de desenvolvimento conjunto com a Universidade Católica e o CERR – Certificado de Responsabilidade para a Reforma, que é uma iniciativa valorizada pelo Instituto de Seguros de Portugal e que visa distinguir as boas práticas na definição de planos de pensões de contribuição definida promovidos por empresas.

6.3. ACTIVIDADE DA PENSÕESGERE

6.3.1. Linhas Gerais de evolução

A Millenniumbcp Ageas opera no mercado de fundos de pensões através da sociedade gestora Pensõesgere, baseando a sua actividade na qualidade da informação prestada, no acompanhamento permanente e na resposta atempada às solicitações dos seus Clientes, tendo, em 2010, reforçado a sua posição de liderança no mercado dos fundos de pensões.

No final de 2010 a Pensõesgere tinha 6 717 Milhões de euros de activos sob gestão, que representavam um decréscimo de 5,1% face a 2009, em resultado da conjugação do valor reduzido das performances e do elevado nível de maturidade dos fundos de pensões que gere. No entanto, o decréscimo de 10,4% verificado no conjunto da actividade do sector permitiu que a Pensõesgere reforçasse a sua quota de mercado para 34,2% que traduz um acréscimo de mais 1,7% face a 2009.



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.

No âmbito da implementação da Norma 8/2009-R foram desenvolvidos os trabalhos preparatórios contemplados na proposta de calendário apresentado ao Instituto de Seguros de Portugal em 2009, de forma a assegurar a produção atempada e consistente do primeiro relatório anual sobre a estrutura organizacional e os sistemas de gestão de risco e de controlo interno da Pensões gere a enviar ao ISP no início de 2010.

Na sequência de um pedido de informação vinculativa solicitado à DGCI foi confirmado que as prestações de serviços pagas no âmbito dos vários contratos de mandato de gestão, que a Pensões gere tem directamente ou através de alguns dos fundos de pensões sob sua gestão, está isenta do pagamento de IVA. Este facto para além de um contributo adicional, correspondente

a recuperação de imposto pago, tem um forte impacto na estrutura de custos reduzindo substancialmente a rubrica dos impostos.

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”.

6.3.2. Gestão de Planos de Benefícios para empresas

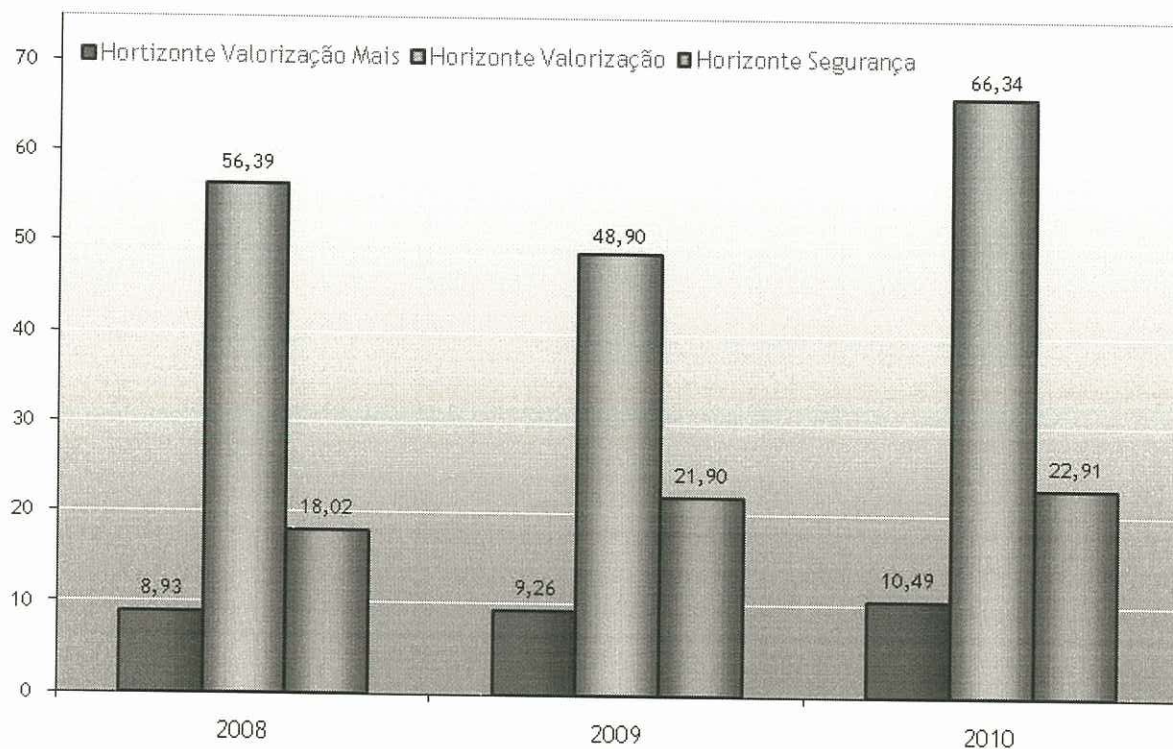
No final de 2010, o volume total de activos geridos, encontravam-se repartidos por 28 fundos fechados, 4 fundos Abertos e 5 fundos abertos PPR.

O total dos activos sob gestão relativos aos 28 fundos fechados totalizou 6 570,4 milhões de euros, a que correspondeu um decréscimo de 390,5 milhões de euros face a 2009.

Já quanto aos fundos abertos verificou-se um aumento de 19,8 milhões de euros no volume de activos sob gestão, que atingiram um total de 102,3 milhões de euros.

A Pensões gere 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 com o prazo das responsabilidades.

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

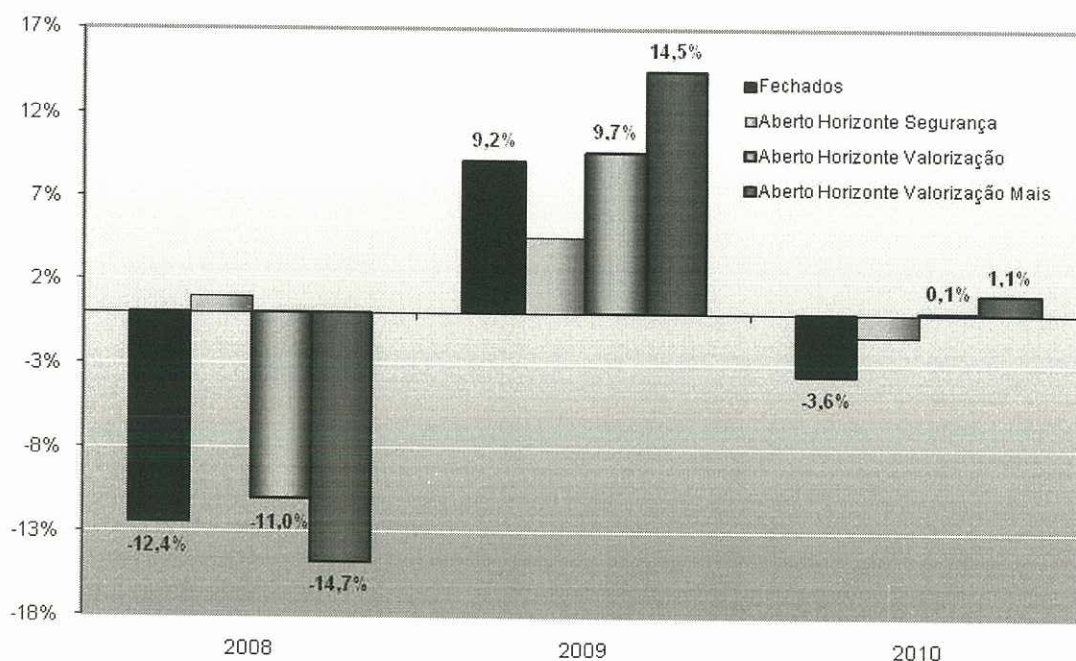


Depois de um ano (2009) caracterizado por uma recuperação nas performances dos fundos de pensões, 2010 foi marcado pela forte volatilidade dos mercados, que penalizaram especialmente os fundos de pensões com perfis de investimento mais defensivos geridos pela Pensõesgere, mais expostos à classe de activos de taxa fixa.

Contudo e tendo em conta quer as características quer as maturidades curtas das obrigações de taxa variável que fazem parte das carteiras daqueles fundos é de esperar que, inversamente ao que aconteceu em 2010, aquela classe de activos tenha um contributo proporcionalmente mais positiva para 2011.

df

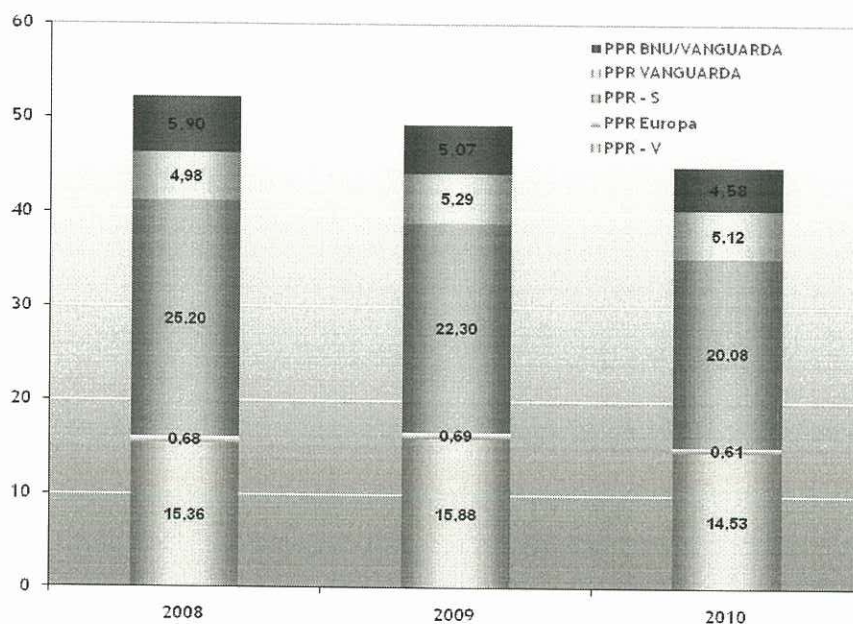
Taxas de Rendibilidade Anuais dos Fundos de Pensões da Pensões gere



6.3.3. Planos de Poupança Reforma

No que diz respeito aos fundos PPR, o valor sob gestão no final de 2010 atingiu 44,9 milhões de euros, valor inferior em 4,3 milhões de euros ao de 2009. 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)

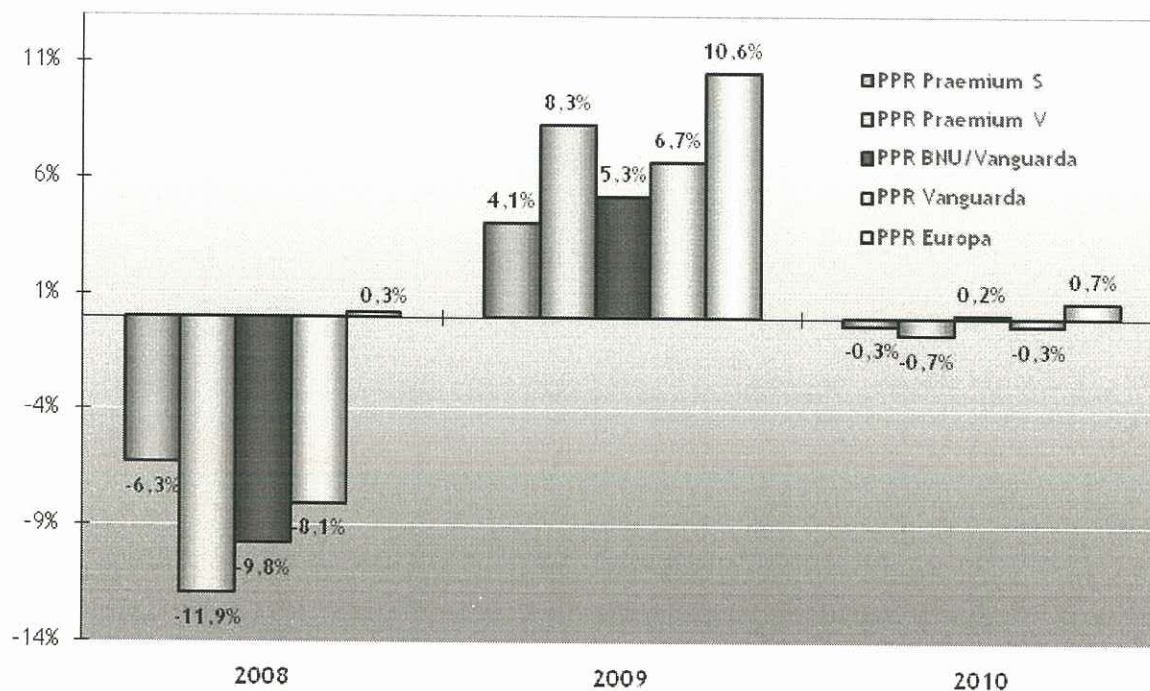


A Pensões gere mantém uma oferta diversificada de PPR, que é composta pelos seguintes fundos: Præmium S, Præmium V, BNU Vanguarda, Vanguarda e Europa.

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 %)



6.4. SITUAÇÃO ECONÓMICA E FINANCEIRA

Os proveitos decorrentes da prestação de serviços no valor de 11 263,9 milhares de € registaram uma redução de 3,5% face a 2009, em resultado da redução dos activos sob gestão.

Os custos totais no valor de 4 844,4 milhares de € apresentam uma redução de 25% em relação a 2009, o que permitiu que os resultados operacionais tenham aumentado 14,1% face ao orçamento e 6,2% face a 2009.

Os resultados líquidos do exercício situaram-se em 4 847,2 milhares de euros, valor que se encontra em linha com os 4 807,7 milhares de euros de resultados líquidos em 2009.

A rendibilidade média dos capitais continuou a apresentar um valor interessante com um nível de rendibilidade média de 24,6%.

Handwritten signature

Os capitais próprios totalizaram, em 31 de Dezembro de 2010, 21 802 milhares de euros e a margem de solvência evidenciava um nível de cobertura de 200%.

6.5. CORPORATE GOVERNANCE

A Millenniumbcp Ageas é um Grupo segurador 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 respectivos 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 adoptada 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 respectivos 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 2010, o Conselho de Administração era constituído por um Presidente (Dr. Bart Karel August De Smet), um Vice-Presidente (Dr. Nelson Ricardo Bessa Machado) e por cinco Vogais (Dr. Kurt André J De Schepper, Dr. Stefan Georges Leon Braekeveldt, Dr. Francisco Alexandre Robles Monteiro Lino, Dr. Jan Adriaan de Pooter, Dr. Michel Edmond Joseph Ghislain Baise e Dr. Fernando Manuel Nobre de Carvalho).

Comissão Executiva

A Comissão Executiva, constituída nos termos da lei, integra um máximo de cinco membros que inscrevem a sua actuação 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.

Actualmente, a Comissão Executiva é composta pelos administradores, Senhores Dr. Francisco Alexandre Robles Monteiro Lino, que exerce o cargo de Presidente (CEO), Dr. Jan Adriaan de Pooter (*Deputy* CEO), Dr. Michel Edmond Joseph Ghislain Baise (CFO) e Dr. Fernando Manuel Nobre de Carvalho.

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

Dr. Francisco Alexandre Robles Monteiro Lino (CEO) - relações institucionais (autoridades de supervisão e APS), área de Apoio Corporativo, área Jurídica, área de *Compliance*, área de Auditoria Interna e Pensõesgere.

Dr. Jan Adriaan de Pooter (*Deputy* CEO) - Médis, área de Organização & IT, *Back-office* dos ramos Não Vida, Plataformas técnicas dos ramos Não Vida e *Back-office* do ramo Vida (Plataforma Vida).

Dr. Michel Edmond Joseph Ghislain Baise (CFO) - área de Planeamento e Controlo, área de *Risk Management*, área de Investimentos, área Financeira, área de Actuariado, área de Resseguro.

Dr. Fernando Manuel Nobre de Carvalho - áreas Comerciais (*bancassurance*, Médis e o canal “SME – Agentes & Brokers”), áreas de Suporte à Venda e *Marketing*.

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é composto por três membros efectivos e um suplente, que são eleitos, pelo período de três anos, pela Assembleia Geral que também designa o respectivo 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 respectivo 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 accionistas da holding, Ageas Insurance International, N.V. e BCP Investment B. V., em comissão de remunerações, 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 respectiva evolução, decorrem do grau de realização dos objectivos 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 efectivamente criada para os accionistas, a protecção 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 actividade 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 directa do grau de cumprimento do orçamento anual, sendo da responsabilidade exclusiva da assembleia geral.

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 accionistas, 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 de uma só vez após a aprovação das contas anuais em assembleia geral; a fixação desta remuneração tem por referência as práticas dos accionistas 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, sendo 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 não é objecto de qualquer diferimento nem 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 depende de deliberação 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 do órgão de administração

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 respectivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa.

Indicação discriminada das recomendações adoptadas e não adoptadas

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

Recomendação	Declaração de adopção	Fundamentação
I.4. Adopção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da actividade		
I.6. Adopção de uma estrutura clara, transparente e adequada		
II.1. Aprovação da política pela assembleia geral	Adoptada	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	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objecto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
IV.1. A remuneração dos administradores executivos deve integrar uma componente variável dependente de uma avaliação do desempenho	Adoptada	Critérios predeterminados para a avaliação e Avaliação do desempenho
IV.2. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adoptada	Importância relativa das componentes da remuneração
IV.3. Parte da componente variável deve ser paga em instrumentos financeiros	Não adoptada	Não aplicável, atentas as características da sociedade e dos seus accionistas. Processo de decisão e estrutura da
IV.4. Parte da remuneração variável deve ser diferida		
IV.5. Determinação do diferimento em função do		

Handwritten signature/initials

peso relativo face à componente fixa		
IV.7. Manutenção das acções da instituição obtidas através de esquemas de remuneração variável		remuneração, Importância relativa das componentes da remuneração e Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros
IV.8. Prazo de diferimento no caso de atribuição de opções		
IV.9. Conservação de acções após o termo do mandato		
IV.6. Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos que mitiguem o risco inerente à variabilidade da remuneração	Adoptada	Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável
IV.10. Remuneração dos administradores não executivos não deve incluir nenhuma componente dependente do desempenho ou valor da instituição	Adoptada	Critérios predeterminados para a avaliação
IV.11. Indemnizações em caso de destituição	Adoptada	Limites à compensação a pagar por destituição sem justa causa
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adoptada	Avaliação da política de remuneração

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 accionistas com base nas melhores práticas.

A remuneração dos Colaboradores compreende a retribuição base correspondente ao nível previsto em convenção colectiva 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, adoptada para todos os Colaboradores, atenta aos seguintes critérios: nível de classificação em convenção colectiva 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 respectiva evolução, decorrem

do grau de realização dos objectivos 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 efectivamente criada para os accionistas, a protecção 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 actividade 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 objecto 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 efectivamente criada para os accionistas, a protecção 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 actividade 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 respectivo efeito na gestão de riscos e de capital da empresa.

Indicação discriminada das recomendações adoptadas e não adoptadas

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

Recomendação	Declaração de adopção	Fundamentação
I.4. Adopção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da actividade		
I.6. Adopção de uma estrutura clara, transparente e adequada		
II.2. Aprovação da política pelo órgão de administração	Adoptada	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	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objecto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
II.5. Comunicação do processo de avaliação aos Colaboradores	Adoptada	
V.1. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adoptada	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 adoptada	Não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus accionistas; 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	Adoptada	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	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
V.9. Remuneração da função actuarial		
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adoptada	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 actividade 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 respectivos 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 activos (ALM). É ainda responsável pela selecção dos activos que são objecto 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 (Servibanca)

O Millennium bcp, ACE é um agrupamento complementar de empresas que constitui a principal estrutura de integração, optimização 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 respectivas funções.

O Código Deontológico sistematiza os princípios e as regras a observar nas práticas da actividade 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 Actividade

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.

6.6. PERSPECTIVAS PARA 2011

Num contexto macroeconómico de crise económica, com particular incidência para escassez de liquidez tanto para as finanças publicas 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 Pensõesgere dará particular atenção às oportunidades de negócio que surjam, nomeadamente as que resultem da dinâmica criada com os CERR-Certificados de Responsabilidade para a Reforma.

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.

6.7. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DOS RESULTADOS

O resultado líquido de impostos da Pensõesgere – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. foi de Euros 4.847.186,76 (quatro milhões oitocentos e quarenta e sete mil cento e oitenta e seis euros e setenta e seis cêntimos) 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 4.847.186,76 (quatro milhões oitocentos e quarenta e sete mil cento e oitenta e seis euros e setenta e seis cêntimos) para dividendos a distribuir.

Adicionalmente, propõe-se ainda a distribuição aos accionistas de parte das reservas afectas a rubrica “Resultados Transitados” no montante de Euros 2.152.813,24 (dois milhões cento e cinquenta e dois mil oitocentos e treze euros e vinte e quatro cêntimos), distribuíveis nos termos previstos no artigo 31.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2011

O Conselho de Administração

Bart Karel August De Smet

Nelson Ricardo Bessa Machado

Kurt André J De Schepper

Stefan Georges Leon Braekeveldt

Francisco Alexandre Robles Monteiro Lino

Jan Adriaan de Pooter

Michel Edmond Joseph Ghislain Baise

Fernando Manuel Nobre de Carvalho

7. BALANÇO E CONTAS