



# RELATÓRIO DE GESTÃO

31 dezembro 2014



Médias – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.

Fevereiro 2015

## **1. Enquadramento geral da atividade**

Enquadramento económico

Enquadramento do setor segurador 2014

## **2. Síntese global da atividade**

Análise comercial

Análise financeira

## **3. Corporate governance**

Órgãos Sociais

Política de remunerações

Processo de decisão empresarial

Regras de conduta

## **4. Perspetivas para 2015**

## **5. Proposta de aplicação de resultados**

# Relatório do Conselho de Administração

Dando cumprimento aos preceitos legais e estatutários, vem o Conselho de Administração da **Médis – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.** submeter à apreciação da Assembleia Geral o Relatório e Contas referente ao exercício findo em 31 de Dezembro de 2014.

# 1. Enquadramento geral da atividade

## Enquadramento económico

### *Enquadramento Económico Mundial*

De acordo com o Fundo Monetário Internacional (FMI), o ritmo de expansão da atividade global em 2014 deverá ter-se mantido em 3,3%, valor que se situa abaixo dos padrões históricos e que oculta divergências significativas entre as principais economias mundiais. Enquanto a economia norte-americana tem vindo a denotar maior vigor, os principais Estados-membros da área do euro registaram níveis de crescimento muito moderados e denotando-se na desaceleração dos mercados emergentes.

Na área do euro, apesar da queda das taxas de juro para níveis nunca antes observados e da significativa depreciação do euro, o crédito e o investimento não arrancaram, o consumo privado estagnou e o desemprego manteve-se em patamares elevados. O consequente baixo crescimento dos países da UEM em 2014 constituiu, ainda assim, uma melhoria face à contração observada nos últimos dois anos. A fragilidade económica, a par com o agravamento das pressões deflacionistas, favoreceu um reforço do grau de acomodação da política monetária do Banco Central Europeu (BCE). Para 2015 espera-se que a trajetória de recuperação da área do euro prossiga a um ritmo moderado, penalizada pela falta de dinamismo do investimento e pela debilidade da procura externa, em particular, da oriunda dos mercados emergentes.

Nos EUA, o aumento do emprego e da confiança dos consumidores favoreceu a expansão do consumo privado e do investimento, o que se consubstanciou numa aceleração do PIB, de 2,2% para 2,4%, em 2014. Neste contexto de melhoria das condições económicas, a Reserva Federal dos EUA decidiu terminar o seu programa de compra de ativos no final de 2014. Em 2015, a economia norte-americana deverá voltar a acelerar, suportada pela procura doméstica, que irá beneficiar do atual quadro de queda do preço do petróleo e de expectativas de manutenção do pendor expansionista das políticas monetária e orçamental.

Esta expectativa poderá, no entanto, vir a ser contrariada pelos efeitos adversos da apreciação do dólar na evolução da procura externa e na estabilidade dos mercados financeiros.

A economia chinesa voltou a desacelerar em 2014, fruto da perda de competitividade do setor exportador, bem como da maior racionalização da oferta de crédito e da consequente quebra de intensidade do investimento público e privado, em particular no setor da construção. Para 2015, o FMI espera um abrandamento adicional da atividade devido, sobretudo, à continuação das restrições ao investimento e, também, à perda de vigor das economias da região do Sudeste Asiático.

Em 2015, os desafios para a economia global são múltiplos e de natureza diversa. A queda significativa do preço do petróleo tanto pode ter um impacto líquido positivo, pelo estímulo que imprime à procura agregada global, como pode precipitar uma correção nos mercados financeiros, os quais têm uma exposição relevante ao setor energético. Por outro lado, a dessincronização entre a política monetária dos EUA e das restantes principais economias mundiais acarreta o risco de movimentos pronunciados no mercado cambial, com consequências potencialmente adversas para o sistema financeiro global. Finalmente, a prevalência de vários focos de tensão geopolítica constitui um risco difícil de quantificar, mas ainda assim não menos importante.

### *Perspetivas para a Economia Portuguesa*

Após três anos consecutivos de contração, a economia portuguesa terá crescido 0,8% em 2014, de acordo com a estimativa do FMI, impulsionada pela melhoria do consumo privado e do investimento, a par com o crescimento das exportações. A recuperação da atividade económica e o cumprimento dos objetivos definidos no Memorando de Entendimento do Programa de Assistência Económica e Financeira

(PAEF) assinado em 2011, permitiram ao estado português retomar o financiamento nos mercados financeiros internacionais, logrando assim concluir o PAEF com sucesso em junho de 2014, tal como previsto.

Em 2015, a tendência de recuperação da atividade deverá manter-se suportada pela procura interna, a qual deverá beneficiar do aumento do emprego e do rendimento disponível, da queda do preço do petróleo e da tendência de decréscimo das taxas de juro do crédito bancário. Contudo, o risco de maior indefinição da política económica europeia, associado ao surgimento de novos quadros políticos em vários países, como a Grécia, e a incerteza inerente ao desfecho das eleições legislativas nacionais que terão lugar em outubro de 2015, poderão condicionar a retoma da economia e colocar em causa a tendência de melhoria das condições de financiamento das empresas e das famílias portuguesas.

## Enquadramento do setor segurador 2014

No ano de 2014, o setor segurador Vida e Não Vida, em conjunto, registou um crescimento de 9,1% da produção de seguro direto, ascendendo a 14,3 mil milhões de euros. O aumento da produção em 2014 foi na ordem dos 1,2 mil milhões de euros. Esta evolução, influenciada principalmente pela apetência dos produtos de poupança do ramo Vida, contribuiu para um reforço do peso do setor segurador no Produto Interno Bruto, estimado em 8,3% no final de 2014 (fonte APS).

A análise por segmentos mostra uma evolução diferenciada. Enquanto em Vida se assistiu a um crescimento de 12,9%, com prémios de seguro direto e de contratos de investimento a atingir 10,4 mil milhões de euros, sob o efeito da forte procura de produtos de poupança por parte dos aforradores, o segmento Não Vida ainda manteve um ligeiro decréscimo de 0,2%, com um volume de prémios a rondar os 3,9 mil milhões de euros.

2014 fica marcado por um conjunto de aquisições que alteraram a estrutura acionista de algumas das maiores companhias, a Fidelidade comprada pelo grupo chinês Fosun, a Tranquilidade

adquirida pela empresa americana Apollo, a Ocidental e a Médis passaram a ser detidas 100% pelo grupo belga Ageas, e a Santander Seguros foi comprada pela Aegon. No que respeita ao grau de concentração do setor, em que os cinco maiores grupos seguradores detêm 69% da produção, verifica-se uma diminuição de 3 pontos percentuais pelo facto da separação da Tranquilidade do grupo BES/Novo Banco.

## Análise dos Ramos Não Vida

Em 2014, a evolução do segmento Não Vida deu mostras de algumas melhorias, terminando o ano com um ligeiro decréscimo de 0,2%.

	Dez-14	Dez-13	
<b>Não Vida</b>	<b><u>3.852,4</u></b>	<b><u>3.858,3</u></b>	<b>-0,2%</b>
<b>Saúde</b>	589,2	570,6	3,3%
<b>Acidentes Pessoais</b>	154,2	150,7	2,3%
<b>Acidentes de Trabalho</b>	515,9	511,2	0,9%
<b>Incêndio e outros danos</b>	751,4	760,5	-1,2%
<b>Automóvel</b>	1.521,8	1.549,5	-1,8%
<b>Outros</b>	319,9	315,8	1,3%

Destaca-se a evolução positiva dos seguros de Saúde com um crescimento de 3,3%, confirmando-se o acesso a cuidados de saúde no setor privado um serviço de valor acrescentado e complementar ao sistema de saúde público. Adicionalmente é de salientar a performance dos Acidentes Pessoais (+ 2,3%) e dos Acidentes de Trabalho (0,9%). Contudo, a pressão concorrencial sentida nos ramos de Incêndio e Automóvel, com reflexo no nível dos preços puxou a performance do mercado para baixo com -1,2% e -1,8% respetivamente.



# 2. Síntese global da atividade

## Análise comercial

No contexto económico que caracterizou 2014, a Médís fechou o ano com um crescimento no volume de prémios de 5,2% face ao ano anterior, num ano em que o mercado cresceu em Saúde na ordem dos 3,3%. O prémio médio de carteira registou um aumento de 2,1% face ao ano anterior.

2014 marcou o arranque de uma nova fase na Médís. Concentraram-se esforços para impulsionar as vendas e promover a retenção, diversificaram-se canais de captação e fidelização de Clientes, investiu-se na automatização dos processos, na associação ao mundo digital e conteúdos multimédia, fortaleceu-se a presença da Médís na rede de prestadores, fatores decisivos para um maior envolvimento da marca com os Clientes e o mercado em geral.

Um novo site, o lançamento da APP Médís, novos Espaços Médís interativos localizados em prestadores de referência, são a concretização deste novo conceito de proximidade que ao longo de 2014 ganhou crescente relevância no universo do servicing online que a Médís tem vindo a conquistar.

De um conjunto de 4 prestadores de referência no mercado de cuidados de saúde, a Médís foi escolhida pelos CTT para assegurar nos próximos 3 anos a gestão do plano de saúde para um universo de 45.000 pessoas.

Este novo modelo de negócio foi implementado com sucesso no dia 1 de janeiro de 2015: nova rede de prestadores, adaptação de processo de pré-autorização, parametrização e implementação dos novos planos, um novo micro site Médís / CTT, novos layouts de cartões e novas brochuras temáticas. Mais uma conquista que reafirmou a capacidade da Médís em desenvolver soluções sustentáveis com parceiros, criando valor para todos os *stakeholders*.

Ainda em 2014, a Médís reforçou a presença da Clínica Universitária de Navarra (CUN) na sua

proposta de valor: além do seguro de saúde da Medis, na sua opção 3, ser o único em Portugal a dispor de uma cobertura ilimitada nesta Clínica, elegeu também para o serviço de segunda opinião médica esta prestigiada instituição.

Os acordos de distribuição da Médís continuaram a ser desenvolvidos a bom ritmo ao longo do ano. São disso exemplo as parcerias iniciadas em 2014 com o Banco Popular e a seguradora Mapfre.

O crescimento deste canal é relevante situando-se atualmente nos 21,8%, face ao ano anterior.

A retenção da carteira de seguros, no contexto atual dos negócios e do mercado, é uma das principais alavancas do nosso negócio, o que justifica o investimento significativo que foi realizado no desenvolvimento de ferramentas de retenção eficazes com vista à redução das taxas de anulação.

A taxa de anulação da Médís passou de 17% em 2013 para 15,5% em 2014.

Ao longo do ano de 2014 foi desenvolvido todo um trabalho de enquadramento da proposta de valor Médís no mercado e de reforço da comunicação dos atributos valorizados pelos Clientes.

A promoção da marca Médís assentou numa estratégia de meios *below-the-line*, digital, com enfoque em ações de ativação de marca e patrocínios, conquistando territórios de *sponsoring* coerentes com a *brand positioning* da Médís e projetando os valores ligados à saúde e ao bem estar. Quando mais de 1,45 milhões de portugueses são já adeptos da corrida, a Médís associou-se ao Jornal Destak e reuniu mais de 4.500 *runners* e famílias na Corrida da Linha Médís, foi responsável pela “Dica do Especialista” no programa RTP Running e integrou o painel de convidados no magazine semanal “Escolha do Consumidor” transmitido pela RTP Informação.

**Reconhecimento comprovado:**

O prémio Escolha do Consumidor, atribuído no

final de 2014, mostra de forma clara a escolha preferencial da Médís como “O Seguro de Saúde”. Pela sexta vez e no quarto ano consecutivo, a Médís foi eleita a Marca de Confiança, na categoria de Seguros de Saúde, pelos leitores das Selecções do Reader’s Digest, e pelo terceiro ano consecutivo, Marca que Marca, na categoria “Seguros de Saúde”, distinção resultante da parceria entre a QSP- Consultoria de Marketing e o Diário Económico, entidades responsáveis pelo estudo que destaca as marcas com maior notoriedade em 80 categorias de produtos e serviços.

## Análise financeira

Em 2014 a Médís atingiu um volume de prémios brutos emitidos de 153.256 milhares de euros, valor superior aos 145.680 milhares de euros do exercício anterior. Daqui resulta um crescimento absoluto de 5,2% para o período, o que compara positivamente com o mercado, que cresceu cerca de 3,3% no ramo Doença. O crescimento da carteira core da Médís permitiu consolidar neste ramo a segunda posição no ranking das seguradoras a operar no mercado nacional.

A marca Médís assenta na inovação da oferta e numa abordagem criteriosa dos diversos segmentos e mantém-se desde a sua constituição em 1996, como líder incontestada em notoriedade no seu segmento. Nos últimos anos a Médís tem vindo a apostar fortemente na diversificação dos seus canais de distribuição. Em 2014 quase metade da receita nova teve origem em canais não bancários, sendo que 26% foi proveniente de parcerias/acordos de distribuição com outras Entidades.

Por outro lado conseguiu baixar a taxa de sinistralidade (sem custos imputados) em 1,5 pontos percentuais para os 67,6%, situando-se muito abaixo da taxa do mercado que registou não obstante uma melhoria em 2014 para os 75% (dados APS).

O resultado técnico totalizou 13.466 milhares de euros, um crescimento de 35,6% face ao exercício

anterior correspondente a aumento de 3.536 milhares de euros, registando assim um rácio de 8,8% sobre os prémios brutos emitidos. O principal fator que contribuiu para o aumento do resultado técnico, foi o aumento dos prémios adquiridos que mais que compensou o aumento do custo com sinistros. Adicionalmente também houve lugar a uma libertação de reservas técnicas que contrabalançou a diminuição do retorno dos investimentos verificado este ano.

Os gastos administrativos situaram-se nos 14.976 milhares de euros. Tal representa um ligeiríssimo acréscimo de 1% face a 2013, devido essencialmente ao aumento das despesas com pessoal, justificado em grande medida por um acréscimo do nº de Colaboradores bem como no aumento dos custos em planos de benefícios pós emprego. No entanto todas as restantes rubricas apresentaram uma diminuição face ao ano anterior fruto de um esforço sistemático de contenção de custos desenvolvido nos últimos na Companhia.

O rácio combinado fixou-se nos 88,7%, o que corresponde a uma franca melhoria de 2,1 pontos percentuais face a 2013.

Resultante do aumento do resultado técnico e da quase manutenção do montante dos custos administrativos, o resultado líquido cifrou-se em 10.313 milhares de euros o que compara muito favoravelmente com o resultado líquido de 7.026



## Evolução dos Custos Administrativos

Milhares de euros

(excluindo amortizações do exercício)	2014	2013	Var. 14/13	Estrutura 2014	Estrutura 2013
<b>Total</b>	<b>14.976</b>	<b>14.828</b>	<b>1,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Despesas com Pessoal</b>	6.431	5.723	12,4%	42,9%	38,6%
<b>Fornecimentos e Serviços Externos</b>	8.303	8.580	-3,2%	55,4%	57,9%
<b>Impostos e Taxas</b>	25	25	-0,4%	0,2%	0,2%
<b>Outros</b>	217	499	-56,6%	1,4%	3,4%

obtido no exercício de 2013.

O ativo líquido da Médís cifrou-se em 110.931 milhares de euros e o capital próprio em 55.132 milhares de euros, uma taxa de crescimento positiva de 4,6% face ao exercício anterior, explicada por um lado pelo aumento nos Resultados Líquidos e por outro lado pela evolução positiva ao nível das reservas de reavaliação, devido à recuperação, verificada em 2014, do mercado de capitais, não obstante a distribuição de 8,5 milhões de euros de resultados efetuada em meados do 4º trimestre de 2014. A cobertura do ativo pelos capitais próprios fixou-se nos 49,7%.

A 31 de Dezembro de 2014 a estrutura de capitais próprios da Médís apresenta um rácio de solvência de 213%, já após a referida distribuição de resultados referentes a 2014, tendo em conta a política de maximização da eficiência dos capitais seguida pelos acionistas.

O rácio de solvabilidade apresentado foi calculado de acordo com os critérios definidos pelo Instituto de seguros de Portugal e reflete uma estrutura de capitais sólida e adequada às responsabilidades assumidas pela Companhia.

# 3. Corporate governance

A Médis integra o Grupo Ageas e atua em Portugal através de estratégia integrada com o Grupo Millenniumbcp Ageas e a Ocidental Seguros. 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 Médis.

## 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 2014, o Conselho de Administração era constituído por um Presidente (Kurt André J De Schepper), um Vice-Presidente (Barry Duncan Smith) e por seis Vogais (Stefan Georges Leon Braekeveldt, Filip André Lodewijk Coremans, Jan Adriaan de Pooter, Julian Robert Mark Harvey, Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso e Manuel Frederico Lupi Belo).

### Comissão Executiva

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

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

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

Jan Adriaan de Pooter (CEO) – relações institucionais (autoridades de supervisão e APS) e as seguintes Direções internas: Estratégia e Novos Negócios; Organização & IT; Auditoria Interna e Apoio Corporativo, que engloba as áreas de Assuntos Corporativos, Recursos Humanos, Jurídica, Compliance, Comunicação Corporativa e Serviços Administrativos - Facilities.

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

Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso – Médis, Back-office dos ramos Não-vida e Suporte ao Cliente e Negócio.

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

#### 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, sempre que 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.

## Política de 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, e, enquanto sociedade do grupo Millenniumbcp Ageas, tal política foi definida pela assembleia geral da holding do grupo Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador, SGPS,

S.A., de acordo com o definido pelos acionistas desta, Ageas Insurance International, N.V. e BCP Investment, B.V., com base nas melhores práticas.

Como no passado, atualmente, a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização é definida pela

assembleia geral, de acordo com o definido pelo acionista, 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 o acionista, a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes e beneficiários, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição.

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

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

Poderão ser designados administradores que não auferam qualquer remuneração.

Os administradores que não exercem funções executivas poderão ser remunerados.

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

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

O critério predeterminado para a avaliação de

desempenho dos administradores executivos é o grau de cumprimento do orçamento anual.

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

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

a) uma remuneração fixa mensal, definida tendo por base o posicionamento competitivo face ao universo de empresas de referência nacional, podendo, quando se trate de administradores oriundos de empresas acionistas, ser considerado o seu enquadramento global nessas empresas, nomeadamente o nível remuneratório; esta componente representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, permitindo a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do seu não pagamento;

b) uma remuneração variável anual, paga após a aprovação das contas anuais em assembleia geral; a fixação desta remuneração tem por referência as práticas do acionista que é *player* de referência nos mercados em que está presente; a remuneração variável anual do conjunto dos administradores executivos não deve exceder 2% dos resultados, antes de amortização de VOBA (*Value of Business Acquired*) ou *Goodwill*, no exercício a que diga respeito, e a sua atribuição é deliberada anualmente.

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

A remuneração variável, quando superior a 35% da remuneração fixa anual, será obrigatoriamente objeto de diferimento por um período de três anos subsequentes àquele a que respeita, sendo que o montante a liquidar no primeiro ano deverá ser superior ao dos seguintes. A remuneração variável não é paga em instrumentos financeiros. Considerando que a sociedade tem o seu capital concentrado num Grupo Económico e 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**

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.

### **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, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, 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		
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



Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
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

O montante anual de remuneração pago pela Médís aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização no exercício de 2014, de forma agregada e individual, é o seguinte:

Manuel Frederico Lupi Belo	234.723,60 Euros
Fernando Manuel Nobre de Carvalho	27.500,00 Euros
<b>Total Agregado</b>	<b>262.223,60 Euros</b>

## 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.

### Crítérios predeterminados para a avaliação

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

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

### Avaliação da política de remuneração

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

## Indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas

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

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
I.4. Adoção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da atividade		
I.6. Adoção de uma estrutura clara, transparente e adequada		
II.2. Aprovação da política pelo órgão de administração	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.3. Participação na definição da política de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objeto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
II.5. Comunicação do processo de avaliação aos Colaboradores	Adotada	
V.1. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Importância relativa das componentes da remuneração
V2. Parte da componente variável deve ser paga em instrumentos financeiros	Não adotada	Não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas; o processo de decisão e estrutura da remuneração; a importância relativa das componentes da remuneração; e a informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros
V.5. Possibilidade de não pagamento ou redução da remuneração variável diferida		
V.6. Prazo de diferimento da remuneração variável		
V.7. Determinação do diferimento em função do peso relativo face à componente fixa		

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
V.3. Avaliação deve atender ao desempenho individual e da estrutura onde o Colaborador se integra e a critérios não financeiros relevantes	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação
V.4. Critérios de avaliação devem ser predeterminados e mensuráveis, tendo por referência um quadro plurianual		
V.8. Remuneração dos colaboradores que exercem funções-chave	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
V.9. Remuneração da função atuarial		
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adotada	Avaliação da política de remuneração

## Processo de decisão empresarial

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

### Comité de Risco

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

O papel e responsabilidades do Comité de Risco são fixados pela Comissão Executiva e estabelecidos nos respetivos termos de

referência, os quais são periodicamente revistos pelo Comité de Risco, pelo Conselho de Administração ou pela Comissão Executiva em função de alterações dos requisitos regulamentares ou de princípios de gestão de risco.

### Chief Investment Officer

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

### Compliance Officer

Tem por função estimular, monitorar e controlar a observação das leis, regulamentos, regras internas e padrões éticos relevantes para a integridade e, consequentemente, para a reputação da Médis.

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.

# Órgãos sociais

## Mesa da Assembleia Geral

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

## Conselho de Administração

Presidente	Kurt André J De Schepper
Vice-Presidente	Barry Duncan Smith
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt
Vogal	Filip André Lodewijk Coremans
Vogal	Jan Adriaan de Pooter
Vogal	Julian Robert Mark Harvey
Vogal	Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso
Vogal	Manuel Frederico Lupi Belo

## Conselho Fiscal

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

## ROC

Efetivo	KPMG & Associados (SROC)
	Representado por:
	Inês Maria Bastos Viegas Clare Neves Girão de Almeida
Suplente	Vítor Manuel da Cunha Ribeirinho

## Conselho de Auditoria

Presidente	Barry Duncan Smith
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt
Vogal	Filip André Lodewijk Coremans



# 4. Perspetivas para 2015

O desenvolvimento da atividade da Médís será condicionada por várias tendências, entre as quais as de maior importância serão:

- Envelhecimento da população (cerca de 20% com +65 anos e um ratio de 129,4 seniores por cada 100 jovens), com um decréscimo da fertilidade (1,28 nascimentos por mulher), bem como maior concentração urbana.
- Aumento de dinamismo dos prestadores privados de saúde, com maior cobertura (como por exemplo em oncologia), em simultâneo com racionalização de serviços quer no privado que no setor público, o que aumentará o acesso.
- Por outro lado, surgirão oportunidades para endereçar os subsistemas de saúde.

## Objectivos:

- Reforço da proposta de valor da Médís de forma a reter Clientes atuais e capturar novos Clientes
- Reforço o conceito de proteção e atrair Clientes de novos segmentos
- Continuar a melhorar a nossa eficiência interna de forma a manter a posição de rentabilidade e partilhar os benefícios com o restante ecossistema da saúde (Clientes, Parceiros, rede de Prestadores)
- Reforçar a posição enquanto seguradora pura de saúde oferecendo sempre soluções de proteção (em contraponto com outras soluções de meros cartões de desconto e de apenas acesso à Rede de prestadores)
- Desenvolver soluções de forma a apoiar os Clientes a atingir um estilo de vida saudável.

# 5. Proposta de aplicação de resultados

O resultado líquido de impostos da Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A., apurado no exercício de 2014, foi de Euros 10.313.472,80 (dez milhões trezentos e treze mil quatrocentos e setenta e dois euros e oitenta cêntimos).

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

- Euros 1.031.347,28 (um milhão trinta e um mil trezentos e quarenta e sete euros e vinte e oito cêntimos) para reserva legal;
- Euros 9.282.125,52 (nove milhões duzentos e oitenta e dois mil cento e vinte e cinco euros e cinquenta e dois cêntimos) para resultados transitados.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 2015

**O Conselho de Administração**



# RELATÓRIO DE GESTÃO

## 31 dezembro 2014



**Médís – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.**

Sede: Av. Dr. Mário Soares (Tagus Park), Edifício 10, piso 1, 2744-002 Porto – Salvo  
Pessoa coletiva nº 503 496 944, matriculada sob esse número na Conservatória de  
Registo Comercial de Lisboa, com o Capital Social de 12.000.000,00 Euros

Fevereiro 2015