


Pensões gere

h. 

ÍNDICE

1. ORGÃOS SOCIAIS	3
2. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO	4
3. SÍNTESE DOS INDICADORES DE GESTÃO	4
4. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2012	5
5. RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	6
5.1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO	6
5.2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE FUNDOS DE PENSÕES	8
5.3. ACTIVIDADE DA PENSÕESGERE	15
5.3.1. LINHAS GERAIS DE EVOLUÇÃO	15
5.3.2. GESTÃO DE PLANOS DE BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS	18
5.3.3. PLANOS DE POUPANÇA REFORMA	20
5.4. SITUAÇÃO ECONÓMICO FINANCEIRA	21
5.5. CORPORATE GOVERNANCE	22
5.6. PERSPECTIVAS PARA 2014	35
5.7. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DOS RESULTADOS	36
6. BALANÇO E CONTAS	38

1. ORGÃOS SOCIAIS

Mesa da Assembleia Geral

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

Conselho de Administração

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

Conselho Fiscal

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

Revisor Oficial de Contas (ROC)

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

Conselho de Auditoria

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

h. 1
Cy
Janet

2. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO

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

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

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

3. SÍNTESE DOS INDICADORES DE GESTÃO

Fundos de Pensões	2014	2013	2012	2011
Valor dos Activos sob Gestão (milhões de euro)	4 942,86	4 365,59	4 189,70	3 864,55
Fundos de Pensões Fechados (milhões de euro)	4 749,26	4 188,61	4 054,67	3 713,39
Fundos de Pensões Abertos (milhões de euro)	160,71	141,98	128,17	112,52
Fundos PPR (milhões de euro)	32,89	35,00	36,53	38,64
Taxas de Rendibilidade dos Fundos Pensões				
Fechados	7,90%	7,10%	8,41%	-0,55%
Aberto Horizonte Valorização	5,69%	6,53%	9,98%	-2,27%
Aberto Horizonte Valorização Mais	5,68%	9,52%	11,50%	-5,06%
Aberto Horizonte Segurança	5,05%	1,68%	5,89%	2,25%
Aberto Turismo Pensões	6,07%	6,72%	10,79%	-2,28%
PPR Praemium V	3,55%	7,47%	9,39%	-4,40%
PPR Praemium S	-0,01%	-0,15%	4,35%	0,31%
Vanguarda PPR	4,27%	4,43%	7,78%	-1,60%
PPR Europa	4,90%	5,73%	8,02%	-2,83%
PPR BNU/Vanguarda	3,97%	4,04%	6,77%	-2,86%
Taxa de Inflação Média (*)	0,3%	0,3%	2,8%	3,7%




(*) Fonte: INE

Pensões gere	2014	2013	2012	2011
Prestação de Serviços (milhares de euro)	9 217,23	8 398,89	8 254,00	11,141,66
Resultados Líquidos (milhares de euro)	3 550,23	3 525,72	3 398,00	4 516,50
Capitais Próprios (milhares de euro)	12 477,23	10 975,16	23 242,53	18 733,00

4
Junt

4. PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS EM 2014

- Manutenção da posição de liderança do mercado de fundos de pensões com uma quota de mercado de 28,9%;
- Ativos sob gestão no valor de 4.943 milhões de euros, o que traduz um crescimento de 13,2% face a 2013, valor superior ao crescimento do mercado que se situou em 12,7%;
- Bom comportamento dos mercados financeiros com bons comportamentos tanto em ações como em obrigações, já que nas obrigações se observaram resultados modesto, tendo-se situado a rentabilidade média do mercado em 7,0%;
- A rentabilidade média dos fundos de pensões geridos pela Pensõesgere foi de 8,0%, valor acima da média do mercado, esta situação é igualmente observada a um, três, cinco e dez anos com a rentabilidade da Pensõesgere a situar-se sempre ao nível do quartil superior do mercado;
- Revisão do Fundo de Pensões do Grupo Tejo, a alteração e implementação de um novo modelo de governance no Fundo de Pensões Cimpor e o apoio prestado ao Grupo Portucel / Soporcel, na sequência da alteração do Plano de Pensões para Contribuição Definida;
- Manutenção da oferta de fundos de pensões abertos com três perfis de risco alternativos, que passará a ser mais vinculada com a transformação do Fundo de Pensões Horizonte Valorização Mais em Horizonte Ações;
- Consolidação do site da Pensõesgere como instrumento de comunicação com os seus Clientes com uma transformação significativa da sua imagem a ser implementada em 2015;
- Os Fundos de Pensões Abertos apesar da sua maior dinâmica tiveram um crescimento em linha com o crescimento médio dos Fundos de Pensões Fechados;
- Obtenção de um Resultado Líquido de 3,5 milhões de euros, a que corresponde a um ROE médio de 30,3%.

h.   
JRM

5. RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO

Enquadramento Económico Mundial

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, ademais, 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 os mercados emergentes voltaram a desacelerar.

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 patama-res elevados. O consequente baixo crescimento dos países da UEM em 2014 constituiu, ainda assim, uma melhoria face à contração observada nos dois anos precedentes. A fragilidade económi-ca, a par com o agravamento das pressões defla-cionistas, favoreceu um reforço do grau de aco-modação da política monetária do Banco Central Europeu (BCE). Para 2015 espera-se que a traje-tória de recuperação da área do euro prossiga a um ritmo moderado, penalizada pela falta de dinamis-mo 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 genericamente expansionista das políticas monetária e orçamental. Esta expectativa poderá, no entanto, vir a ser contrariada pelos

6
Junt

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, 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word "Junt" in blue ink]

5.2. EVOLUÇÃO DO MERCADO DE FUNDOS DE PENSÕES

O ano de 2014 no mercado dos fundos de pensões registou um crescimento assinalável de 12,7%, quase três vezes superior ao registado em 2013 e é ainda mais significativo se considerarmos o ambiente estagnação económica.

No entanto, este crescimento no valor dos ativos sob gestão não é ainda o reflexo de uma dinâmica acrescida no mercado de fundos de pensões, mas de um conjunto de fatores que se têm verificado nos últimos anos, a saber:

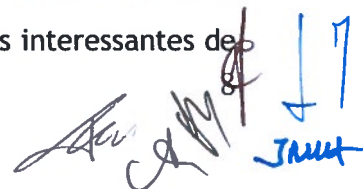
- Redução das taxas de juro com especial incidência nos mercados “core” que são utilizados no cálculo das responsabilidades dos planos de pensões de benefício definido;
- Bom nível de rendibilidade média dos fundos de pensões;

As economias europeias registaram durante o ano 2014 situações de fraco crescimento económico ou mesmo de estagnação e os preços ao longo do ano continuaram o seu caminho descendente, de tal forma que no final do ano a inflação mensal na zona euro era negativa e um número significativo de países apresentavam já valores de inflação anual negativa. Este ambiente económico teve como resultado uma redução das “yields” das obrigações com forte impacto positivo na respetiva rendibilidade no ano, registando os índices “Barclays Euro Aggregate” rendibilidades, respetivamente de 12,4%, em governos e de 8,4%, em corporates, com valores ligeiramente mais baixos registaram-se igualmente boas rendibilidades a nível mundial.

Com exceção do mercado português em que os casos BES e PT contribuíram para um forte impacto negativo com uma perda anual de 26,8%, os mercados de ações apresentaram nas diversas geografias rendibilidades interessantes com o “MSCI Europe” a registar 10,2% e o “MSCI World” em euros a registar uma valorização de 19,5%, beneficiando da depreciação do euro face ao dólar que no ano foi de 13,6%. Em termos negativos salienta-se a performance das “Commodities” com o índice global a apresentar um resultado de -13% e no segmento da energia com um resultado histórico de -39,3%.

Assim, em Portugal a rendibilidade mediana dos fundos de pensões de acordo com a estimativa da Mercer situou-se em 7,0%, valor que se situa entre os valores de 2012 (10,4%) e 2013 (5,5%), permitindo assim uma série de 3 anos com valores interessantes de


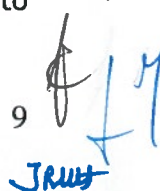
Relatório do Conselho de Administração



rendibilidade e consideravelmente acima das taxas de desconto utilizadas no cálculo das responsabilidades, gerando dessa forma fortes ganhos financeiros que, no entanto, foram insuficientes para absorver o acréscimo de responsabilidades resultante da descida das taxas de desconto.

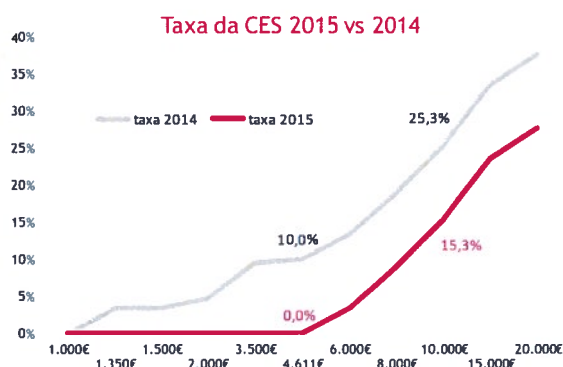
Em termos de enquadramento da atividade de fundos de pensões, apesar de alguma expectativa para o seu desaparecimento, a Contribuição Extraordinária de Solidariedade (CES) aplicada aos Fundos de Pensões privados continuou a constituir um grande transtorno e forte ameaça a um saudável desenvolvimento futuro do mercado das reformas privadas. Sem querer ser exaustivo, no que concerne à CES, salientam-se os seguintes acontecimentos registados durante o ano 2014:

- Em resultado chumbo em 2013 pelo Tribunal Constitucional da medida de convergência das pensões da CGA com as da Segurança Social, procedeu-se logo no início do ano ao alargamento da base de incidência para beneficiários com pensões acima dos € 1.000,00 e simultaneamente, reduziu-se um IAS para a aplicação das taxas adicionais de 15% e 40% para, respetivamente, 11 IAS (anteriormente 12 IAS) e 17 IAS (anteriormente 18 IAS);
- Antes do final do prazo limite o Ministério das Finanças e a CGA contestaram a ação interposta pela APFIPP junto do Tribunal Tributário, utilizando como fundamentos a argumentação apresentada pelo Tribunal Constitucional quando se pronunciou sobre a constitucionalidade da medida, invocando-se ainda que o Tribunal em questão não tinha competência para julgar o processo e que não são mencionadas circunstâncias específicas. Os advogados contratados pela APFIPP elaboraram e entregaram no Tribunal uma resposta às exceções invocadas na contestação, reforçando os argumentos que já tinham sido apresentados na ação inicial e juntando ao processo alguns casos concretos;
- Ainda em janeiro foi criado pelo governo um grupo de trabalho integrando vários especialistas com o objetivo de se preparar uma reforma “duradoura” do regime de segurança social e que se esperava apresentasse medidas duradouras para substituir a CES. Em Abril este grupo apresentou o seu primeiro relatório, com a enunciação de soluções implementadas noutros países e com um conjunto de medidas com enfoque no lado da contenção da despesa. No âmbito da APFIPP, foram ainda apresentadas várias sugestões, nomeadamente sobre a não aplicação da CES às pensões públicas, no entanto, começando com o desconforto

h.  9 
JANU

manifestado publicamente por vários dos seus membros, este grupo de trabalho acabou por desaparecer sem apresentar o trabalho que era inicialmente suposto;

- Em maio, no documento de estratégia orçamental 2014-2018 com a designação “um estado melhor” e “caminho para o crescimento - uma estratégia de reforma de médio prazo para Portugal” foi apresentada a “Contribuição de Sustentabilidade”, que em junho passou a ter a forma da Proposta de Lei nº 236 XII. A “Contribuição de Sustentabilidade” visava extinguir a CES e introduzir um conjunto de medidas de redução mais atenuada e continuada das pensões pagas pelos sistemas públicos e a definição dos fatores determinantes da evolução futura das pensões em pagamento. Na definição do âmbito de aplicação, fazia-se a delimitação aos benefícios pagos pela segurança social e pela CGA, tornando-se clara a sua não aplicação às pensões privadas;
- Em agosto de 2014, foi conhecida a decisão do Tribunal Constitucional que, em sede de fiscalização preventiva, considerou inconstitucional a criação da “Contribuição de Sustentabilidade”, tendo o Presidente da República devolvido o diploma em causa à Assembleia da República que acabou por esquecer esta proposta;
- Com orçamento de estado para 2015 a CES, que se esperava viesse a ser definitivamente extinta no final de 2014, acabou ainda por continuar para os beneficiários com rendimentos mais elevados, aplicando-se a taxa de 15% para os rendimentos entre 11 IAS e 17 IAS e taxa de 25% para os rendimentos situados acima de 17 IAS. O âmbito de aplicação da CES ficou substancialmente circunscrito e deixou figurar nos cabeçalhos das notícias, no entanto, o seu papel nefasto sobre os fundos de pensões privados continua a ser exercido porque abrange ainda um número razoável dos seus pensionistas e a pressão mediática para a sua extinção praticamente desapareceu.



Valor da Pensão	CES 2014	CES 2015	Taxa do Corte 2014	Taxa do Corte 2015
1.000€	0,00€	0,00€	0,0%	0,0%
1.350€	47,25€	0,00€	3,5%	0,0%
1.500€	52,50€	0,00€	3,5%	0,0%
2.000€	95,00€	0,00€	4,8%	0,0%
3.500€	335,00€	0,00€	9,6%	0,0%
4.611€	461,14€	0,00€	10,0%	0,0%
6.000€	808,29€	208,29€	13,5%	3,5%
8.000€	1.526,60€	726,60€	19,1%	9,1%
10.000€	2.526,60€	1.526,60€	25,3%	15,3%
15.000€	5.026,60€	3.526,60€	33,5%	23,5%
20.000€	7.526,60€	5.526,60€	37,6%	27,6%

[Assinaturas e rubricas manuais]

Em termos de legislação fiscal, apesar de se ter realizado uma enorme revisão da fiscalidade verde e da tributação em sede de IRS, na qual se previam algumas medidas para os produtos de reforma, nomeadamente a extinção dos benefícios fiscais à subscrição de PPR e o privilegiar foi do pagamento dos benefícios em prestações regulares, acabou ficar praticamente tudo igual, salientando-se apenas as seguintes alterações:

- Introdução do incentivo à poupança de longo prazo (Artigo 20.º-A) em que os rendimentos obtidos por sujeitos passivos de IRS e derivados da remuneração de depósitos ou de quaisquer aplicações em instituições financeiras ou de títulos de dívida pública passam a beneficiar do regime aplicável aos rendimentos de seguros e operações do ramo “Vida”, desde que o capital investido fique imobilizado por um período mínimo de 5 anos e o vencimento da remuneração ocorrer após o final do período contratualizado;
- Revogação da progressividade da dedução específica para rendimentos brutos da categoria H de montante anual superior a 22.500€ por titular, acabando-se desta forma com a injustificável discriminação fiscal que era aplicada às pensões mais elevadas.

Aproveitando o processo de revisão do processo de consulta relativamente ao OE 2015, a APFIPP enviou para a Assembleia da República uma proposta com um conjunto de medidas complementares a uma reforma profunda do sistema de segurança social que, com benefícios reduzidos, permitiam dinamizar o segundo pilar dos benefícios de reforma, a saber:

- Em IRC, Majoração em 50% da dedução das contribuições da empresa, para novos planos de pensões durante os primeiros 5 anos de vigência, com diluição do impacto financeiro para o estado através da diluição do impacto no exercício da contribuição e nos 4 seguintes e ainda com a atribuição do benefício condicionada ao facto de os planos de pensões conferirem direitos adquiridos ou resultarem de contratação coletiva;
- Em IRS, reembolsos em renda (contribuições do indivíduo e da empresa) integralmente isentos de IRS e dedução à coleta de 15% das contribuições individuais para planos de pensões de segundo pilar, limitados a 10% do rendimento anual coletável no valor máximo de 3.500,00 €.

Apesar da grande receptividade demonstrada pelo grupo parlamentar do PSD esta proposta não fez parte do conjunto de medidas introduzidas para votação na especialidade.

[Handwritten signatures and initials]
11
JRM

No âmbito da segurança social, após a publicação no final de 2013 de um conjunto alargado de medidas de entre as quais se salienta as que vieram alargar a idade legal de reforma e a defini-la em função da evolução da melhoria da esperança de vida, o ano de 2014 foi parco em novidades sendo apenas de registar a formalização do levantamento da suspensão do regime de antecipação da idade de reforma para os beneficiários da segurança social, com a publicação já em 2015 do decreto-Lei 8/2015 de 14 de janeiro.

Apesar do objetivo ter sido o levantamento da suspensão da atribuição de reformas antecipadas, o levantamento total da suspensão só se verificará em 2016. Para o ano de 2015 vai vigorar um regime transitório que apenas permite o acesso à reforma antecipada a beneficiários com pelo menos 60 anos de idade e 40 anos de contribuições. Foi ainda alterada a contagem do número de meses para redução da penalização da antecipação em que por cada ano de carreira superior aos 40 anos se reduzem 4 meses, enquanto anteriormente se reduziam 12 meses para quem tivesse pelo menos 3 anos acima do limite mínimo.

No domínio da regulamentação dos fundos de pensões não se registou qualquer alteração digna de registo, mas foi iniciado o processo de revisão do Decreto-Lei 12/2006, não ainda para incorporar alterações da diretiva que continua por aprovar mas para proceder a afinações da lei resultantes da experiência dos últimos 9 anos, destacam-se resumidamente as algumas das propostas de alteração:

- Não obrigatoriedade de sujeição a aprovação prévia de determinadas alterações simples nos fundos de pensões fechados enquanto as algumas alterações substanciais de planos de pensões em fundos de pensões abertos passam a estra sujeitas a aprovação prévia;
- A adoção da figura de envio de informação em suporte duradouro para permitir o envio de informação obrigatória aos Participantes e Beneficiários por meios alternativos à carta;
- Publicação no sítio da internet do ISP na internet dos Contratos de Adesão Coletiva;
- A criação de um regime processual específica aplicável aos crimes do setor segurador e de fundos de pensões e ao nível contraordenacional;
- Possibilidade de os Participantes nos planos de pensões de contribuição definida, à idade de reforma, poderem adiar até 2 anos a conversão da poupança acumulada

em renda vitalícia, podendo, dessa forma, evitar o impacto de um ano de más rendibilidades;

- A especificação do regime de direitos adquiridos considerando que os Participantes podem ser considerados como tendo direitos adquiridos durante a vigência do vínculo com o Associado mas caso os direitos adquiridos estejam dependentes da verificação de condições, só se considera que existem de direitos adquiridos após estarem verificadas todas as condições previstas no plano de pensões;
- Introdução de requisitos de níveis de financiamento mais exigentes do que os mínimos para as seguintes populações: Reformados, Colaboradores próximo da reforma e Colaboradores com direitos adquiridos, através de critérios a introduzir por norma da ASF;
- A nomeação das Comissões de Acompanhamento passam a ser escolhidas através de eleições a realizar entre os Participantes e Beneficiários e somente se tal não for possível pela comissão de trabalhadores ou sindicatos e em última instância a Comissão de Acompanhamento pode funcionar apenas com os representantes do Associado.

A APFIPP como vem acontecendo sempre que existem processos de revisão legislativa ligada à atividade dos fundos de pensões apresentou o seu contributo e reconhece mérito na generalidade das propostas apresentadas que vêm agilizar o funcionamento normal dos fundos de pensões, no entanto, apresentou várias sugestões de redação alternativa, tendo sido dada particular ênfase à obrigação de publicação dos contratos de adesão coletiva que os coloca numa situação de clara desvantagem em relação a produtos alternativos como os seguros que não têm este tipo de obrigações. Face à importância do assunto solicitou-se ainda uma audiência para apresentação das sugestões que foi adiada em face de se esperar que estas alterações só venham a ser aprovadas na segunda metade de 2015.

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

- Após a realização em 2013 do “cal for advice” da EIOPA no sentido de rever a Diretiva sobre Institutional Occupational Retirement Provisions (IORP) com três grandes objetivos: promoção da gestão transfronteiriça de planos de pensões; reforço das regras de governance e avaliação sobre a implementação das regras do Solvência II aos fundos de pensões. Ao longo do ano 2014 existiram várias versões

do projeto de Diretiva IORP II, inicialmente com uma publicação em maio pela comissão europeia de onde se ressaltava como fator de preocupação para a indústria a obrigatoriedade de DPR “Declaração de Prestações de Reforma”, sendo a última versão é de novembro de 2014 que está um pouco mais aligeirada que e encontra-se em fase de discussão no Parlamento Europeu;

- Após ter desistido da sua integração com o processo de revisão das IORP a EIOPA voltou a lançar para discussão pública sobre a possibilidade de introdução da Solvência II nos Fundos de Pensões. A reação da indústria portuguesa foi reduzida mas a “Pensions Europe” (Associação Europeia dos Fundos de Pensões) apesar de partilhar com a EIOPA a preocupação sobre o rigor e a gestão do risco, apresentou uma análise muito contrária à proposta em discussão e à sua principal ferramenta o “Holistic Balance Sheet”, defendendo que a sua vantagem é introduzir a comparabilidade mas por outro lado a considerar que é indispensável adequação às especificidades do regime vigente em cada país o que acabaria por retirar a vantagem da comparabilidade.
- Em conexão com a consulta pública sobre a Solvência II a EIOPA realizou um estudo envolvendo os principais fundos dos países com maior peso relativo de provisões para a reforma. Em Portugal estiveram envolvidos cerca de 6 fundos sendo 3 deles geridos pela Pensõesgere. O objetivo deste estudo foi detalhar a evolução dos investimentos dos Fundos de Pensões nos últimos 10 anos para verificar de que forma as políticas de investimentos e os próprios planos de pensões se adequaram aos períodos de crise, tentando confirmar ou não se os fundos de pensões desempenham efetivamente um papel contra cíclico de estabilizador automático nos períodos de crise. Espera-se que essa tese seja confirmada e que esse facto permita introduzir as correspondentes atenuantes na lógica de Solvência II que é normalmente avessa a investimentos pouco líquidos e de longa duração.

Por fim, merce ainda referência, no âmbito da agenda da Pensions Europe e aproveitando a abertura de um novo ciclo politico em Bruxelas com um novo Parlamento Europeu e uma nova Comissão Europeia realizou-se em Lisboa no mês de junho uma conferência que contou coma Presidente e o Secretário Geral da Pensions Europe para apresentação do seu “Manifesto”, que visa tornar claras as prioridades do setor e que serviu ainda para apresentar a experiência do “auto enrolment” que tem fortemente contribuído para alargar a cobertura das pensões complementares a um número significativo de cidadãos ingleses.

5.3. ATIVIDADE DA PENSÕESGERE

5.3.1. Linhas Gerais de evolução

A Millenniumbcp Ageas opera no mercado de fundos de pensões através da sociedade gestora Pensõesgere, baseando a sua atividade na qualidade da informação prestada, no acompanhamento permanente e na resposta atempada às solicitações dos seus Clientes, tendo, em 2014, mantido a sua posição de liderança destacada no mercado dos fundos de pensões.

Especialistas em Fundos de Pensões desde 1987



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

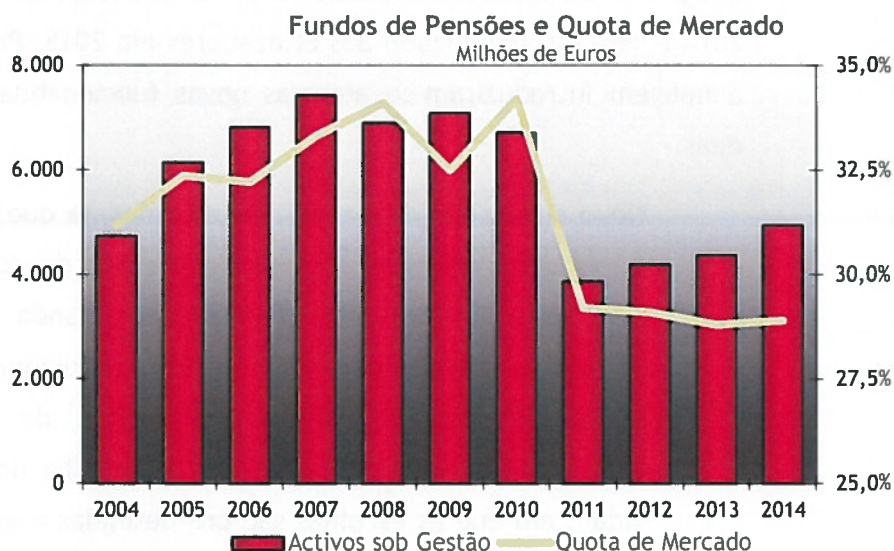


Horizonte Valorização
Risco Médio
25% a 35% em ações
Horizonte temporal de investimento: médio-longo



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

No final de 2014 a Pensõesgere tinha 4.943 milhões de euros de ativos sob gestão, que representavam um acréscimo de 13,2% face a 2013, valor superior ao crescimento do mercado, que se situou em 12,7%.



A posição da Pensõesgere no mercado de Fundos de Pensõesgere continua a ser de liderança destacada com uma quota de mercado de 28,9%, valor ligeiramente superior ao registado em 2013.

No decorrer do exercício em análise, foram lançadas várias iniciativas com a designação atividade de modernização com o objetivo de reforçar a capacidade da Pensõesgere de forma a que esta possa estar preparada para previsíveis reforços do mercado das pensões associados a uma reestruturação estrutural do atual sistema de segurança social. Neste âmbito, salientam-se as seguintes iniciativas:

- **Alteração dos regulamentos de Gestão dos Fundos de Pensões Abertos Horizonte.** Com esta alteração visou-se uma harmonização da redação, a reformulação do posicionamento e da política de investimentos. O Horizonte Segurança, continuará a ter a alocação central de 0% a ações, mas poderá, contudo, investir até 10% nesta classe de ativos, o Horizonte Valorização mantém a mesma política com uma alocação central de 25% de ações. Já o Horizonte Valorização Mais será redenominado para “Horizonte Ações”, passando a ter uma alocação central a ações de 55% com uma banda de variação de 30%” que permitirá investimentos em ações entre 25% e 85%. Os novos regulamentos foram aprovados pela ASF em dezembro e a respetiva alteração ocorreu no início de 2015.
- **Alteração da imagem do site www.pensoesgere.pt.** A atual imagem do site da Pensõesgere remonta a 2007 e apesar de o conteúdo se encontrar adequado a imagem é ultrapassada e pouco atrativa. O *design* do novo site foi concluído em 2014 e será disponibilizado aos utilizadores em 2015. Para além de se ter alterado a imagem introduziram-se algumas novas funcionalidade das quais se destacam duas:
 - **Novo simulador de benefícios de reforma** que, com base num mínimo de informação do cliente, permite simular de forma dinâmica o nível de benefícios à idade de reforma considerando o salário e os benefícios segurança social esperados. Este simulador, trabalha em perfeita articulação com a oferta de fundos de pensões abertos e são disponibilizadas três alternativas de escolha dos fundos: opção “ciclo de vida”, em que as escolhas são pré-definidas e evoluem de maior risco para menor à medida que a idade avança; opção “perfis de risco” ou seja em função da tolerância à variação da valorização do investimentos em que se escolhe um de entre 6 perfis alternativos que vão desde o perfil

conservador ao perfil agressivo e por fim “escolha de fundos” em que se pode optar por qualquer combinação entre os três fundos.

- “Formulário de Opção” foi preparada a base da matriz que permita aos utilizadores da Pensões gere desenham os diferentes formulários de opção que possam servir de instrumento para a introdução e recolha de decisões do Participantes dos Planos de Pensão de Contribuição Definida durante os processos anuais de opção. Esta nova funcionalidade será concluída após a entrada em funcionamento do novo site.
- **Candidatura e conquista do IPE Best Pension Fund in Portugal Award** pelos 3 Fundos de Pensões Abertos Horizonte, atribuído pela Investments & Pensions Europe (IPE) que é a publicação líder e especializada em investimentos e fundos de pensões. Na escolha do melhor fundo de pensões em Portugal para o ano de 2014 escolheram os 3 fundos de pensões abertos horizonte reconhecendo como fundamentação para a escolha o *“retorno acima do mercado ao longo do tempo e em todos os fundos, com risco abaixo da média e uma sólida estratégia de investimento”*.



- **Projeto Lean Área Técnica**, que envolveu durante uma semana três Colaboradores da Área Técnica e um da Área de Gestão de Clientes. O *business case* baseou-se na gestão de pedidos de Participantes e Associados dos Planos de Contribuição Definida o qual gera um elevado volume de trabalho e problemas no cumprimento dos níveis de serviço. O objetivo do projeto era: permitir o cumprimento dos níveis de serviço, melhorar a produtividade e a satisfação dos clientes e, por fim, melhorar a interligação entre áreas. O output do Projeto Lean traduziu-se na identificação de 6 iniciativas cuja implementação estava concluída no final do ano, observando-se já resultados positivos.
- **CRM**, com o objetivo de sistematizar e integrar o relacionamento com os seus clientes tanto empresas como indivíduos, bem como, criar um *workflow* para a gestão de pedidos de clientes com a Área Técnica e produzir informação de gestão através dos *Dashboards* selecionados. Foram solicitados várias propostas

alternativas para implementação desta ferramenta tendo a respetiva decisão sido passada para 2015.

- **Revisão dos processos de comunicação** na sequência dos resultados da inspeção da ASF sobre o cumprimento dos deveres de informação a Participantes e Beneficiários de onde se recolheram várias sugestões foi decidido rever o processo de comunicação com Participantes e Beneficiários com o objetivo de assegurar a *compliance* com a lei mas acima de tudo de melhorar a qualidade da informação e o nível de satisfação dos clientes;
- **Várias tarefas de IT**, com o objectivo de modernizar e melhorar o relacionamento da Pensõesgere com os seus clientes foram introduzidas ou iniciadas várias ações de melhoria informática, de que se salienta: o envio de extratos por email; a realização de contribuições regulares para contratos de adesão individual utilizando procedimentos CEPA *compliant*; preparação da aplicação de gestão de unidades de participação para realizarem reembolsos programados com o objetivo de oferecer aos clientes forma flexíveis de recebimento dos benefícios em alternativa ao recebimento em capital e o reforço da automatização para um conjunto de processos identificados pela Área Técnica.

5.3.2. Gestão de Planos de Benefícios para empresas

Em termos de atividade comercial, para além do elevado valor de contribuições que se situaram em 432,4 milhões de €, na sua maioria de atuais clientes em resultados da redução das taxas de desconto, durante o ano 2014 a Pensõesgere não perdeu qualquer cliente e conquistou 13 clientes novos, sendo que 7 tiveram formalização contratual ainda em 2014 e os restantes foram decididos em 2014 mas serão formalizados nos primeiros meses de 2015. Como movimentos de saída regista-se a formalização a transferência de um Fundo de Pensões Fechado cuja decisão foi tomada em 2013 e extinção um Contrato de Adesão Coletiva por motivo de insuficiência de financiamento.

No âmbito dos trabalhos realizados com clientes merecem destaque o processo de revisão do Contrato Constitutivo dos Fundos de Pensões do Grupo Tejo, a alteração e implementação de um novo modelo de gestão na Cimpor e o apoio prestado ao Grupo Portucel / Soporcel, na sequência dos problemas levantados após a alteração do Plano de Pensões de benefício definido para contribuição definida formalizado em 2013.

No final de 2013, o volume total de ativos geridos pela Pensões gere, encontrava-se repartido por 25 fundos fechados, 4 fundos Abertos e 5 fundos abertos PPR.

O total dos ativos sob gestão relativos aos 25 fundos fechados totalizou 4.783 milhões de euros, a que correspondeu um acréscimo de 607 milhões de euros face a 2013, acréscimo que é 3,8 vezes superior ao registado em 2013.

Os fundos de pensões abertos com um volume de ativos sob gestão 198,7 milhões de €, apesar da sua maior dinâmica, acabaram por registar um crescimento de 12,3% que é inferior ao registado nos fundos de pensões fechados. Para esta aparente contradição existem duas justificações: estes fundos têm praticamente só planos de contribuição definida, que não beneficiaram da redução das taxas de desconto, e porque apesar do número de negócios conquistados alguns dos de maior dimensão vão ter a sua formalização em 2015.

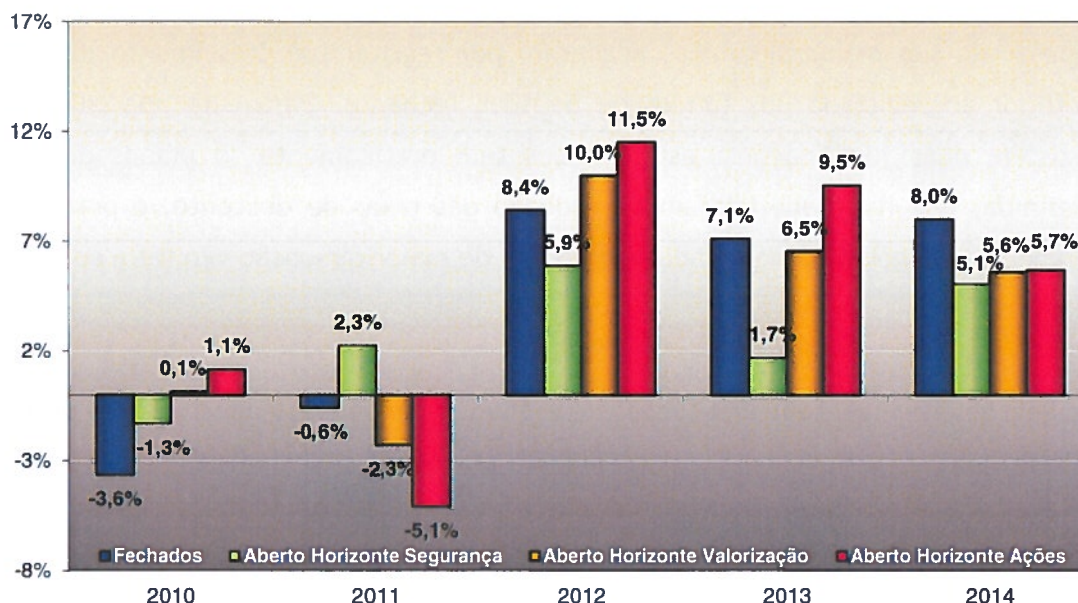
A Pensões gere mantém a sua oferta de fundos de pensões abertos com perfis de risco diferenciados, permitindo aos Associados e aos seus Participantes a escolha adequada ao financiamento dos seus planos de pensões, em função do respetivo perfil de risco e do horizonte temporal das responsabilidades. O processo de alteração dos Regulamentos de Gestão que redundou na alteração da designação do Fundo de Pensões Horizonte Valorização Mais para Fundo de Pensões Horizonte Ações permitiu vincar de forma mais clara a diferenciação desse fundo em comparação com o Fundo de Pensões Horizonte Valorização.

O ano de 2014 voltou a representar um bom ano em termos da performance dos fundos de pensões da Pensões gere sendo de realçar os seguintes resultados:

- Em 2014 a rendibilidade média líquida dos fundos de pensões geridos pela Pensões gere situou-se em 7,9%, a qual compara com o valor de 7% de mediana do mercado de acordo com a informação da Mercer;
- De acordo com o survey “PerformanceWatch 4th Quarter” da Towers Watson, excluindo do cálculo o Fundo de Pensões do Grupo BCP, para os 4 perfis de investimento definidos (média ponderada, conservador, moderado e agressivo) para os 4 horizontes temporais de 1, 3, 5 e 10 anos existe apenas uma situação em que a rendibilidade da Pensões é inferior à média.

- Nesse mesmo survey salientam-se como valores dignos de destaque a diferença positiva entre a rentabilidade média ponderada da Pensõesgere e a média do mercado: 1,1% a um ano; 2,2% a 3 anos, 1,6% a 5 anos e 1,9% a 10 anos.

Taxas de Rendibilidade Líquida Anual dos Fundos de Pensões da Pensõesgere

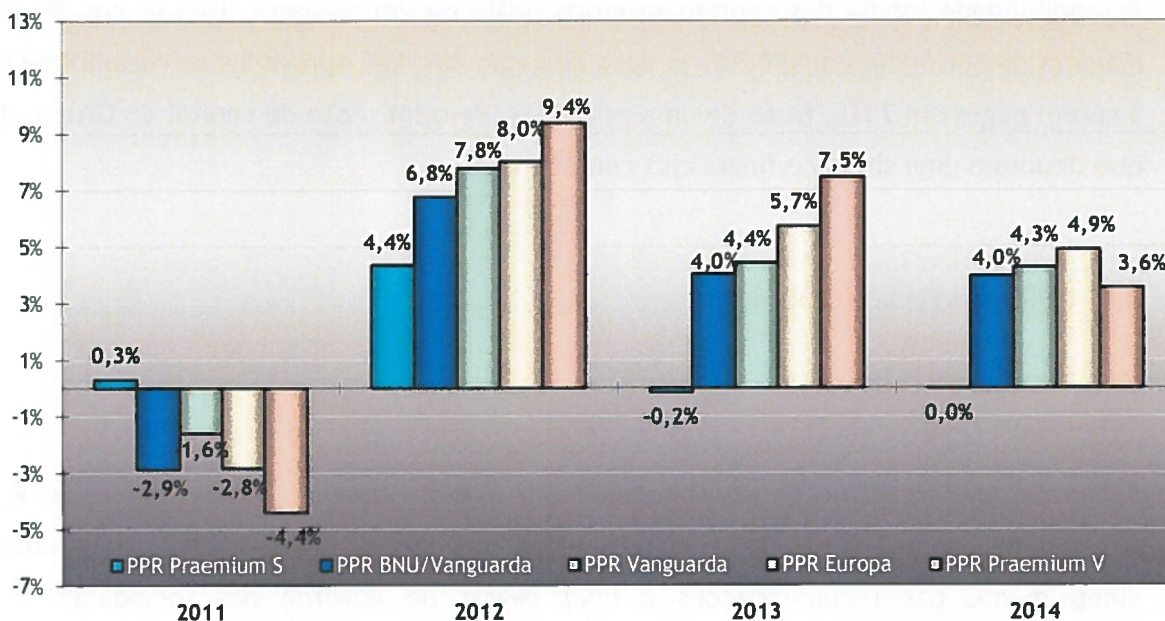


5.3.3 Planos de Poupança Reforma

No que diz respeito aos fundos PPR, o valor sob gestão no final de 2014 atingiu 33,4 milhões de euros, valor inferior em 1,6 milhões de euros ao de 2013, denotando uma carteira fechada em que muitos Participantes podem reembolsar sem penalizações. No entanto, o volume de resgates têm-se mantido baixo e foi quase absorvido pela valorização dos fundos.

A Pensõesgere 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 ações, enquanto o Præmium V tem uma exposição a ações mais elevada.



5.4. SITUAÇÃO ECONÓMICA E FINANCEIRA

Os proveitos decorrentes da prestação de serviços no valor de 9,2 milhões de euros registaram aumento de 9,7% face a 2013.

Os custos operacionais no valor de 4,1 milhões de euros apresentam um crescimento de 6,4% inferior ao acréscimo dos proveitos.

No entanto, os resultados líquidos do exercício no valor de 3,5 milhões de € cresceram apenas 1% face a 2013, em resultado da forte redução na rubrica outros rendimentos e ganhos.

Pensõesgere	2014	2013	2012	2011
Prestação de Serviços (milhares de euro)	9 217,23	8 398,89	8 254,00	11,141,66
Resultados Líquidos (milhares de euro)	3 550,23	3 525,72	3 398,00	4 516,50
Capitais Próprios (milhares de euro)	12 477,23	10 975,16	23 242,53	18 733,00

Os capitais próprios totalizaram, em 31 de Dezembro de 2014, o valor de 12,5 milhões de euros, denotando um crescimento de 12% (1,5M€), em resultado da incorporação dos resultados gerados no exercício e já após dedução de 2M€ de dividendos.

A rentabilidade média dos capitais próprios (ROE) da Pensõesgere situa-se nos 30,3% e a Margem de Solvência em 150,9%, já após dedução dos 4M€ aprovados na Assembleia Geral a serem pagos em 2015, fruto de uma estratégia de otimização de capital do Grupo, dados que denotam uma situação financeira confortável.

5.5. CORPORATE GOVERNANCE

CORPORATE GOVERNANCE

A Pensõesgere integra o Grupo Millenniumbcp Ageas, o qual é detido pela Ageas e pelo Millennium bcp. Para além do cumprimento das leis e regulamentos, a garantia do cumprimento das recomendações e boas regras de governo das sociedades é uma preocupação da Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador.

ÓRGÃOS SOCIAIS

Assembleia Geral

À Assembleia Geral, além do disposto na lei, compete, em especial, eleger a Mesa da Assembleia Geral, os membros do Conselho de Administração, os membros do Conselho Fiscal ou o Fiscal Único e o Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, designar um Conselho de Auditoria e fixar as remunerações dos membros dos órgãos sociais e bem como os respetivos esquemas de Segurança Social e de outras prestações complementares.

A Mesa da Assembleia Geral é composta por um Presidente, um Vice-presidente e um secretário, eleitos por três anos e reelegíveis por uma ou mais vezes.

Administração e Fiscalização

A estrutura de administração e de fiscalização adotada inclui um Conselho de Administração, com delegação da gestão corrente numa Comissão Executiva, um Conselho Fiscal e um Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas que não seja membro do Conselho Fiscal.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é composto por dez 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 (Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas) e por oito Vogais (Barry Duncan Smith, Stefan Georges Leon Braekeveldt, Filip André Lodewijk Coremans, Luis Maria França de Castro Pereira Coutinho, 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; Pensões gere; 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 de Planeamento e Controlo, Gestão de Riscos e Atuariado, Investimentos, Financeira, e Resseguro.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and the number 23.

Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso - Médis, Back-office dos ramos Não-vida, Plataformas técnicas dos ramos Não-vida, Back-office do ramo Vida (Plataforma Vida) e Suporte ao Cliente e Negócio.

Manuel Frederico Lupi Belo - Direções Comerciais (Bancassurance, Médis e Empresas), 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 o julguem conveniente, poderão assistir às reuniões do Conselho de Administração.

Conselho de Auditoria

Sem prejuízo da competência do Conselho Fiscal, a Assembleia Geral, nos termos do contrato de sociedade, designou um Conselho de Auditoria para a verificação das contas da sociedade e assistir o Conselho de Administração no que respeita em geral, a funções de controlo interno.

O Conselho de Auditoria é composto por três membros não executivos do Conselho de Administração, um dos quais será o Vice-Presidente do Conselho de Administração, que assumirá as funções de presidente do Conselho de Auditoria.

Secretário da Sociedade

O Conselho de Administração designa um secretário da Sociedade, bem como o respetivo suplente, com as competências previstas na lei, os quais não poderão ser membros do Conselho de Administração.

Remunerações

Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Processo de decisão e estrutura da remuneração

A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização tem-se mantido estável praticamente desde a constituição da empresa, tendo sido definida pela assembleia geral, de acordo com o definido pelos acionistas da holding, Ageas Insurance International, N.V. e BCP Investment B. V., em comissão de remunerações.

A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização é estruturada de forma a assegurar o equilíbrio entre a performance anual da empresa e a contribuição dos membros daqueles órgãos para essa mesma performance. Esta política é materializada numa componente fixa de remuneração e na possibilidade de atribuição de uma componente variável. Estas componentes, e respetiva evolução, decorrem do grau de realização dos objetivos considerados no business plan de médio e longo prazo que é aprovado pelo Conselho de Administração e em critérios que consideram o desempenho individual, o real crescimento da instituição e a riqueza efetivamente criada para os acionistas, a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes e beneficiários, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição.

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.

h. 5
25
J. 17
J. 17

Poderão ser designados administradores que não auferam qualquer remuneração.

Os administradores que não exercem funções executivas poderão ser remunerados.

Avaliação do desempenho do órgão de administração

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

O critério predeterminado para a avaliação de desempenho dos administradores executivos é o grau de cumprimento do orçamento anual

Importância relativa das componentes da remuneração do órgão de administração

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

- a) uma remuneração fixa mensal, definida tendo por base o posicionamento competitivo face ao universo de empresas de referência nacional, podendo, quando se trate de administradores oriundos de empresas acionistas, ser considerado o seu enquadramento global nessas empresas, nomeadamente o nível remuneratório; esta componente representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, permitindo a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do seu não pagamento;
- b) uma remuneração variável anual, paga após a aprovação das conta anuais em assembleia geral; a fixação desta remuneração tem por referência as práticas dos acionistas que são players de referência nos mercados em que estão presentes; a remuneração variável anual do conjunto dos administradores executivos não deve exceder 2% dos resultados do Grupo, antes de amortização de VOBA (Value of Business Acquired) ou Goodwill, no exercício a que diga respeito, e a sua atribuição é deliberada anualmente.

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

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

Considerando que a sociedade tem o seu capital concentrado em dois Grupos Económicos 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.

h. C. J. 17
JANA

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		
Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
IV.1. A remuneração dos administradores executivos deve integrar uma componente variável dependente de uma avaliação do desempenho	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação e Avaliação do desempenho
IV.2. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adotada	Importância relativa das componentes da remuneração
IV.3. Parte da componente variável deve ser paga em instrumentos financeiros	Não Adotada	Considera-se como não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas
IV.4. Parte da remuneração variável deve ser diferida	Adotada	Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros do órgão de administração
IV.5. Determinação do diferimento em função do peso relativo face à componente fixa	Adotada	
IV.6. Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos que mitiguem o risco inerente à variabilidade da remuneração	Adotada	Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável
IV.7. Manutenção das ações da instituição obtidas através de esquemas de remuneração variável	Não Adotada	Considera-se como não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas
IV.8. Prazo de diferimento no caso de atribuição de opções		
IV.9. Conservação de ações após o termo do mandato		
IV.10. Remuneração dos administradores não executivos não deve incluir nenhuma componente dependente do desempenho ou valor da instituição	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação

h. 17
Junt

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

No exercício de 2014 não foi pago qualquer montante aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

Política de remuneração dos Colaboradores

Processo de decisão e estrutura da remuneração

A política de remuneração dos Colaboradores tem-se mantido estável praticamente desde a constituição da empresa, tendo sido definida pelos acionistas com base nas melhores práticas.

A remuneração dos Colaboradores compreende a retribuição base correspondente ao nível previsto em convenção coletiva de trabalho e um complemento retributivo que varia em função do estatuto individual e da evolução da carreira profissional, ou seja, da categoria profissional, do nível retributivo, especificidade e exigência da função, grau de senioridade, mérito individual e nível de responsabilidade atribuído.

A diferenciação individual, adotada para todos os Colaboradores, atenta aos seguintes critérios: nível de classificação em convenção coletiva de trabalho, especificidade e exigência da função, grau de senioridade, mérito individual e nível de responsabilidade atribuído.

Importância relativa das componentes da remuneração

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

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

A política de remuneração é estruturada de forma a assegurar o equilíbrio entre a performance anual da empresa e a contribuição dos Colaboradores para essa mesma performance.

A componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento de qualquer componente variável da remuneração.

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

A remuneração variável não é objeto de qualquer diferimento nem é paga em instrumentos financeiros, atentas as características da sociedade e dos Grupos Económicos em que a mesma se insere.

Critérios predeterminados para a avaliação

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

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

Avaliação da política de remuneração

A política de remuneração será submetida a avaliação interna independente, com periodicidade mínima anual, executada pelas funções-chave, em articulação entre si e materializada em relatório a apresentar ao órgão de administração e à assembleia geral,

identificando, nomeadamente, as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências.

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

Indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas

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

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
I.4. Adoção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da atividade		
I.6. Adoção de uma estrutura clara, transparente e adequada		
II.2. Aprovação da política pelo órgão de administração	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.3. Participação na definição da política de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objeto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
II.5. Comunicação do processo de avaliação aos Colaboradores	Adotada	
V.1. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Importância relativa das componentes da remuneração

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
V2. Parte da componente variável deve ser paga em instrumentos financeiros	Não adotada	Não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas; o processo de decisão e estrutura da remuneração; a importância relativa das componentes da remuneração; e a informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros
V.5. Possibilidade de não pagamento ou redução da remuneração variável diferida		
V.6. Prazo de diferimento da remuneração variável		
V.7. Determinação do diferimento em função do peso relativo face à componente fixa		
V.3. Avaliação deve atender ao desempenho individual e da estrutura onde o Colaborador se integra e a critérios não financeiros relevantes	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação
V.4. Critérios de avaliação devem ser predeterminados e mensuráveis, tendo por referência um quadro plurianual		
V.8. Remuneração dos colaboradores que exercem funções-chave	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
V.9. Remuneração da função atuarial		
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adotada	Avaliação da política de remuneração

Processo de Decisão Empresarial

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

Comité de Risco

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

O papel e responsabilidades do Comité de Risco são fixados pela Comissão Executiva e estabelecidos nos respetivos termos de referência, os quais são periodicamente revistos pelo Comité de Risco, pelo Conselho de Administração ou pela Comissão Executiva em função de alterações dos requisitos regulamentares ou de princípios de gestão de risco.

Chief Investment Officer

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

Compliance Officer

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

No contexto da governação corporativa, o *Compliance Officer* visa proporcionar razoável garantia de que as Companhias e os seus Colaboradores cumprem aquelas leis, regulamentos, regras internas e padrões éticos.

Faz igualmente parte da missão do *Compliance Officer* desenvolver uma relação de confiança e compreensão com as autoridades de regulação e supervisão em matéria de *compliance*.

Millennium bcp Serviços, ACE

O Millennium bcp, ACE é um agrupamento complementar de empresas que constitui a principal estrutura de integração, otimização e racionalização de recursos informáticos,

operativos, administrativos e de aprovisionamento, integrando um conjunto de unidades orgânicas que têm como missão a gestão de meios e a prestação de serviços.

REGRAS DE CONDUTA

Código Deontológico

Independentemente do quadro legal e regulamentar aplicável às sociedades comerciais em geral e às empresas de seguros e sociedades gestoras de Fundos de Pensões em particular, o Conselho de Administração aprovou um Código Deontológico que incorpora regras de funcionamento próprias e do comportamento individual de cada um dos Colaboradores e dos membros do Conselho de Administração e da Comissão Executiva, no exercício das respetivas funções.

O Código Deontológico sistematiza os princípios e as regras a observar nas práticas da atividade seguradora e de gestão de Fundos de Pensões, nomeadamente no que respeita às matérias de conflito de interesses, sigilo e incompatibilidades.

Procedimentos Internos para Controlo dos Riscos da Atividade

O Conselho de Administração e a Comissão Executiva, no exercício das suas funções, são responsáveis pela definição do nível de risco a assumir, bem como pela sua gestão, sendo assessorados nessa função pelas unidades transversais que a nível do *corporate governance* contribuem para o processo de decisão empresarial.

5.6. PERSPECTIVAS PARA 2015

Num contexto económico ligeira recuperação interna fortemente condicionada com o andamento da economia mundial e em particular da europeia, conjugado ainda com um período eleitoral para o final do ano não é de prever que, no curto prazo, se venha a implementar qualquer tipo de reforma estrutural que permita balancear para o futuro a adequação e a sustentabilidade das Pensões.

Aguardar pelo crescimento sustentado da economia portuguesa numa base sustentada a mais de 2% faz temer que quando a prazo se vier a corrigir o rumo não existam condições para uma transição progressiva e se sacrifique a adequação para que se possa salvaguardar a sustentabilidade, com consequências negativas no rendimento futuro de todos nós.

A continuação da aplicação da CES a Contribuição Extraordinária de solidariedade (CES) para além do período de urgência financeira, tornando-a como já se temia, numa medida com forte risco de se tornar estrutural e permanente o que tem fortes consequências negativas e imprevisíveis relativamente á procura voluntária dos fundos de pensões para financiar as necessidades de reforma futura privilegiando-se alternativas mais flexíveis e informais para esse fim.

Neste contexto, apesar de não ser configurável, no curto prazo, o surgimento de fortes oportunidades de negócio é importante participar no processo de configuração de um novo sistema e ter a “máquina” preparada para um potencial alargamento da base de clientes, com esse objetivo a Pensõesgere para além de implementar as medidas iniciadas em 2014, continuará a desenvolver um conjunto abrangente de iniciativas que lhe permitam reforçar a liderança de mercado tanto quantitativamente como qualitativamente.

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

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

5.7. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DOS RESULTADOS

O resultado líquido de impostos da Pensõesgere - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A., apurado no exercício de 2014, foi de Euros 3.550.224,96 (três milhões quinhentos e cinquenta mil duzentos e vinte e quatro euros e noventa e seis cêntimos).

Relatório do Conselho de Administração

✓

CA [assinatura] 86 [assinatura] 17 [assinatura]

Janu

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 3.550.224,96 (três milhões quinhentos e cinquenta mil duzentos e vinte e quatro euros e noventa e seis cêntimos) para dividendos a distribuir.

Adicionalmente, propõe-se ainda a distribuição à acionista única Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador, SGPS, S.A., de parte das reservas afetadas à rubrica “Resultados Transitados” no montante de Euros 449.775,04 (quatrocentos e quarenta e nove mil setecentos e setenta e cinco euros e quatro cêntimos), distribuíveis nos termos previstos no artigo 31.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 2015

O Conselho de Administração



Kurt André J De Schepper

Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas



Barry Duncan Smith

Stefan Georges Leon Braekeveldt



Jan Adriaan de Pooter

Julian Robert Mark Harvey



Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso



Manuel Frederico Lupi Belo Vogal



Luís Maria Franca de Castro Pereira Coutinho



Filip André Lodewijk Coremans

6. BALANÇO E CONTAS

LA
88
J. Kunt