

RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Dando cumprimento aos preceitos legais e estatutários, vem o Conselho de Administração da **Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros, S.A.** submeter à apreciação da Assembleia Geral o Relatório e Contas referente ao exercício findo em 31 de Dezembro de 2010.

1. ENQUADRAMENTO GERAL DA ACTIVIDADE

ENQUADRAMENTO MACRO-ECONÓMICO

Apreciação Global

A economia mundial registou um desempenho mais favorável em 2010 e perspectiva-se que o processo de recuperação económica possa prosseguir, mesmo que de forma mais moderada, ao longo de 2011. O preço das matérias-primas aumentou de forma significativa com impacto na evolução das taxas de inflação. Os mercados financeiros apresentaram comportamentos menos voláteis, mas acentuou-se a diferenciação por emitente em função do respectivo risco de crédito, designadamente no plano do risco soberano.



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

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

Este enquadramento é muito adverso para os volumes de negócio, para a qualidade do crédito e para o custo dos recursos do sector bancário português, e ganha uma dimensão acrescida tendo em conta a necessidade de inverter o clima de desconfiança sobre a capacidade financeira do Estado português e do sector privado. Dados os constrangimentos externos e as dificuldades internas, no plano da gestão corrente é imperativo persistir o rigor no controlo

7 8 9

dos custos e a selectividade nas despesas de investimento, traduzindo o compromisso de uma correcta afectação dos recursos escassos, de defesa da rentabilidade, de suporte de estabilidade do emprego e como factor gerador de confiança.

Enquadramento económico mundial

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

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

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

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

Fonte: FMI, 2010

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

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

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

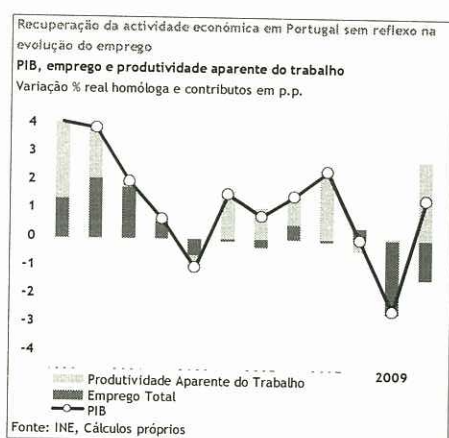
A inversão do ciclo recessivo e catástrofes naturais pontuais induziram uma pressão ascendente sobre os preços das matérias-primas. Em alguns casos, retomaram-se níveis de preços superiores aos que se verificavam antes da crise, nomeadamente em bens alimentares, de proporções dramáticas nos países e para as populações de menores recursos. A adopção de soluções mais eficientes na produção e na utilização de recursos escassos e maior

780

coordenação e consistência das políticas globais assumem uma importância crescente no equilíbrio geoestratégico mundial.

Perspectivas para economia portuguesa

A economia portuguesa apresentou um comportamento similar ao padrão médio da área do euro: crescimento da actividade; aumento da inflação e inércia no emprego. Porém, o agravamento das condições de financiamento, do Estado e dos agentes privados, exigiu medidas adicionais de correcção das finanças públicas, nas recorrentes revisões dos planos orçamentais e no Orçamento do Estado para 2011, condicionantes da situação financeira das finanças das famílias e das empresas. Outros factores exógenos também se prefiguram menos favoráveis para 2011, designadamente o custo do financiamento e das matérias-primas internacionais. Nesse sentido, projecta-se o retorno a uma conjuntura recessiva em 2011 após o crescimento de cerca de 1,4% estimado para 2010.



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

Um dos principais motivos por detrás do agravamento do risco-país prende-se com o referencial de baixa produtividade e de competitividade em Portugal na última década, e que é incompatível com a sustentabilidade do endividamento existente e cenários de envelhecimento da população. Elevar os níveis de produtividade de forma estrutural exige clarividência de políticas e, mesmo quando bem sucedidas, implica tempos de ajustamento relativamente prolongados. Como tal, os ganhos de competitividade dependem na sua maior parte de uma política de preços e de remuneração dos factores ajustada à realidade subjacente, isto é, que contribua para a redução do desequilíbrio externo do país.

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

O baixo crescimento tendencial e a necessidade de repor níveis de produtividade e de rentabilidade superiores têm fomentado uma contracção dos quadros de pessoal e o aumento

Handwritten signature or mark.

da taxa de desemprego para níveis invulgarmente elevados, na proximidade de 11%. Ao drama social do desemprego junta-se a sua persistência, já que mais de metade dos desempregados constituem desemprego de longa duração. A exclusão de um estado de trabalho activo contribuiu para acentuar o fosso entre competências e necessidades procuradas.

ENQUADRAMENTO DO SECTOR SEGURADOR

Em 2010, os prémios de seguro directo e contratos de investimento do mercado português revelaram um crescimento significativo face ao ano anterior, de 12,6%, superando os 16,3 mil milhões de euros, o equivalente a cerca de 9% do PIB português.

O volume de negócios do sector segurador foi, uma vez mais, impulsionado pela expansão de 17,2% no segmento Vida, onde o total dos prémios superou os 12 mil milhões de euros. Para esta evolução, pesaram muito positivamente os produtos de Capitalização, cujos prémios aumentaram 26,6% (para perto de 8,0 mil milhões de euros).

A evolução registada no ramo Vida levou a um aumento do peso deste segmento no total da carteira, o qual passou a representar 74%, face aos 72% verificados no período homólogo do ano passado.

A produção de seguro directo do segmento Não Vida apresentou um ligeiro aumento atingindo os 4,2 mil milhões de euros, 0,9% acima do ano anterior, contrariando assim a tendência decrescente verificada nos últimos anos. De salientar o crescimento dos ramos Doença, Incêndio e Automóvel por contraposição ao ramo de Acidentes de Trabalho que continuou a exibir um decréscimo face a 2009 (-4,1%), embora menos pronunciado que no ano anterior (-9,1%), justificado por uma conjuntura macro-económica de recessão, quer a nível nacional quer a nível internacional, nomeadamente pelo fraco dinamismo de agregados como o consumo privado, o investimento, o rendimento e o emprego, bem como, por uma

Prémios de Seguro Directo e Contratos de Investimento - Actividade em Portugal (Milhões de euros)

Ramos	2010	2009	2008	2007	Var. 10/09	Var. 09/08	Var. 08/07
Vida	12.173,4	10.383,9	11.004,7	9.369,3	17,2%	-5,6%	17,5%
Não Vida	4.168,5	4.131,6	4.321,0	4.381,6	0,9%	-4,4%	-1,4%
Total	16.341,9	14.515,5	15.325,8	13.750,9	12,6%	-5,3%	11,5%

Fonte: Associação Portuguesa de Seguradores.

intensa concorrência entre os operadores deste sector de actividade.

No ano de 2010 assistiu-se, contrariando a tendência registada em 2009, a um aumento da concentração no mercado segurador nacional, sendo que os cinco maiores grupos seguradores foram responsáveis por cerca de 73% dos prémios emitidos, o que compara com os 70% registados no final de 2009.

Não obstante a estagnação da actividade económica que se tem verificado, podemos afirmar que o sector segurador assenta num modelo sólido e robusto, estando a ultrapassar esta

exigente conjuntura sem apoio financeiro por parte do Estado, sem casos de insolvência e mantendo um rácio de solvência muito acima dos 100% exigidos pelo regulador.

Análise dos Ramos Não Vida

O segmento Não Vida registou um crescimento de 0,9% face ao período homólogo, cifrando-se o total dos prémios de seguro directo aproximadamente em 4,2 mil milhões de euros.

Continuou a destacar-se, pela positiva, a dinâmica do ramo Doença com um crescimento de prémios de cerca de 7%. É uma evolução que se enquadra numa tendência que tem caracterizado os últimos anos e que decorre da crescente preocupação da população com o acesso aos cuidados de saúde e pela versatilidade, abrangência e acessibilidade deste tipo de seguros, que constituem cada vez mais uma séria alternativa aos serviços prestados pelos sistemas de saúde públicos.

Ainda a exibir decréscimos do volume de prémios de seguro directo, embora menos pronunciados, está um dos ramos de maior peso no segmento Não Vida - Acidentes de Trabalho – agora da ordem dos 4,1%, cuja evolução se encontra fortemente condicionada quer pela performance da nossa economia, quer pela forte concorrência do sector segurador. Por seu lado, o ramo Automóvel, apresentou pela primeira vez desde 2007, um ligeiro crescimento do seu volume de prémios (0,4%).

Relativamente aos custos com sinistros líquidos do efeito do resseguro dos ramos Não Vida registou-se, no terceiro trimestre do ano, um decréscimo de cerca de 2,7%, fruto de uma ligeira aceleração quer dos montantes pagos (2,4%) quer da variação da provisão para sinistros (64,5%) ambas compensadas, por uma recuperação ao nível dos custos com sinistros de resseguro cedido (37,4%).

A taxa de sinistralidade líquida de resseguro do segmento Não Vida registou assim, face a Setembro 2009, uma recuperação de cerca de 1 ponto percentual, justificada, quer pela retracção dos custos com sinistros líquidos de resseguro quer pela ligeira recuperação do lado da receita.

Prémios de Seguro Directo - Actividade em Portugal (Milhões de euros)

Ramos	2010	2009	2008	2007	Var. 10/09	Var. 09/08	Var. 08/07
Automóvel	1.671,9	1.665,6	1.809,7	1.943,9	0,4%	-8,0%	-6,9%
Incêndio	765,3	744,3	732,2	705,9	2,8%	1,7%	3,7%
Acidentes de Trabalho	645,9	673,7	741,1	762,5	-4,1%	-9,1%	-2,8%
Doença	532,2	499,7	482,8	440,5	6,5%	3,5%	9,6%
Ac. Pessoais	178,4	180,0	172,3	169,2	-0,9%	4,5%	1,8%
Outros Ramos	374,7	368,3	382,9	359,6	1,8%	-3,8%	6,5%
Total	4.168,5	4.131,6	4.321,0	4.381,6	0,9%	-4,4%	-1,4%

Fonte: Associação Portuguesa de Seguradores.

[Handwritten signature]

Esta retracção dos custos com sinistros é visível em praticamente todos os ramos com natural reflexo na redução das taxas de sinistralidade. A contrariar esta tendência decrescente está o ramo Incêndio que, viu agravar a sua taxa de sinistralidade líquida de resseguro cedido em cerca de 14 pontos percentuais, reflexo dos sinistros ocorridos em Fevereiro deste ano na Região Autónoma da Madeira.

Taxas de sinistralidade

Ramos	Jan-Set 2010	Jan-Set 2009	Jan-Set 2008	Jan-Set 2007	2009	2008	2007	2006
Acidentes	74,5%	75,9%	75,3%	72,4%	75,7%	77,6%	77,2%	77,8%
Doença	77,1%	82,5%	75,6%	77,4%	87,1%	82,8%	82,8%	84,4%
Incêndio	72,9%	58,8%	51,1%	46,9%	64,4%	53,7%	46,9%	52,0%
Automóvel	77,3%	80,1%	70,5%	70,8%	75,1%	69,3%	70,6%	69,3%
Outros Ramos	63,3%	73,8%	59,2%	58,5%	74,4%	66,3%	57,5%	71,6%
Não Vida	75,3%	76,4%	69,3%	68,7%	75,5%	70,8%	70,1%	71,0%

Nota: Taxas calculadas sobre prémios emitidos. Os custos com sinistros incluem montantes pagos, variação da provisão p/sinistros e custos de gestão imputados. As taxas apresentadas são líquidas de efeito de resseguro.

2. SÍNTESE GLOBAL DA ACTIVIDADE

Apesar do esperado decréscimo de volume de crédito concedido e do aumento dos *spreads*, a taxa de penetração dos seguros associados a operações de crédito manteve-se sustentada em níveis de excelência que constituem *benchmarks* internacionais. De registar o crescimento do peso do novo PPP associado a crédito habitação (+ 130,6% face ao exercício anterior), e a evolução muito positiva do Seguro Automóvel associado a operações de financiamento: + 78,6% face a 2009.

Em produtos de Risco de Venda Activa, o foco nos pilares estratégicos de inovação de produto-mercado e da distribuição multi-canal continuou a produzir resultados visíveis. O número de campanhas com objectivos comerciais no Millennium bcp foi um importante motor para a evolução do negócio de risco em venda activa, apesar do contexto económico adverso e do aumento da penetração de seguros no mercado e na base de Clientes do Banco.

As vendas de Acidentes Pessoais cresceram 25,3%, devido ao efeito combinado da reconhecida qualidade da oferta de produto, e do dinamismo comercial do Millennium bcp.

As vendas de produtos Médicos registaram um valor considerável, o que permitiu manter o caminho de ganho de quota de mercado.

Ainda em produtos de Risco de Venda Activa, o produto *Pétis*, seguro de animais domésticos com componente de Responsabilidade Civil e de despesas de tratamento, registou um crescimento do volume de prémios novos de 163,9% face ao exercício anterior, provando que, mesmo num contexto económico adverso, a inovação de produto e de comunicação produz resultados. O *Pétis* é um produto com enorme potencial, e uma das apostas para o desenvolvimento do negócio multi-canal nos próximos anos.

Nos produtos Multirriscos de Venda Activa, 2010 voltou a ser um ano de crescimento, seja no segmento de particulares, seja no de PME. Relativamente ao exercício anterior, o volume de prémios novos cresceu 11,4%. O produto Multirriscos da Ocidental Seguros manteve, mais

uma vez, a distinção que a principal organização de consumidores portuguesa lhe tem vindo a atribuir, classificando-o entre os melhores do mercado nacional.

No ramo Automóvel, que não tem sido uma das apostas estratégicas em termos de promoção dos produtos do Millenniumbcp Ageas no Banco, registou-se um decréscimo do volume de prémios novos de 6,3%. No entanto, a reformulação da oferta iniciada no exercício de 2010 perspectiva uma inversão para os anos seguintes, assente na inovação de produto e no ajustamento às necessidades dos Clientes do Millennium bcp.

De destacar, por fim, especialmente na difícil conjuntura económica para as empresas, o relançamento do EuroNegócio através de uma adequação e flexibilização das soluções para pequenos negócios, o êxito do modelo de suporte especializado no segmento de Negócios, e o crescimento de 2 dígitos na bancassurance Empresas. A consolidação do canal de negócio direccionado ao segmento de PME, assente numa rede criteriosamente seleccionada de agentes e corretores, contribuiu como esperado para a subida da quota de mercado da Occidental Seguros em Não-vida, novamente um facto a assinalar num ano desafiante como foi o de 2010, e num mercado concentrado, maduro e concorrencial.

ANÁLISE FINANCEIRA

O volume de **prémios brutos emitidos** atingiu 211.446 milhares de euros, valor que compara favoravelmente com os 197.860 milhares de euros do exercício anterior. Daqui resulta um crescimento absoluto de 6,9% para o período, quando o mercado apresentou um ligeiro acréscimo de 0,9%.

Destacamos pela positiva, o crescimento no volume de prémios dos ramos de Doença Não PPP, Incêndio e Acidentes Pessoais, fruto de uma forte dinamização de todas as redes comerciais. Contudo, os ramos de Acidentes de Trabalho e Automóvel apresentaram taxas de crescimento negativas, fruto da conjuntura económica actual, traduzindo-se em taxas de anulação elevadas. O ramo de Doença PPP apresentou também uma taxa de crescimento negativa, ficando a taxa de penetração muito longe do objectivo de 2011.

A **sinistralidade**, entendida como o rácio entre os custos com sinistros e os respectivos prémios adquiridos, fixou-se nos 62,4%, valor superior ao verificado em 2009 de 57,1%, mas bastante abaixo do mercado, reflectindo a rigorosa política de subscrição prosseguida em 2010. O ramo de Incêndio e Outros Danos apresentou o crescimento mais elevado, como consequência das várias intempéries ocorridas em 2010, com especial destaque para as Inundações ocorridas na Madeira. Pela positiva, destacaríamos os excelentes níveis de sinistralidade nos ramos de Doença e Acidentes Pessoais.

No prosseguimento da política de resseguro da companhia, o **custo líquido do resseguro**, medido pelos prémios de resseguro cedido, deduzidos das respectivas comissões, aumentou para 58,7% dos prémios brutos emitidos neste exercício, face aos 56,1% de 2009, como resultado do aumento do custo de resseguro dos tratados não proporcionais.

Em 2010, como resultado do aumento do custo do resseguro, do agravamento da taxa de sinistralidade e do aumento da remuneração à rede e fee de gestão (nos ramos de Doença e

Incêndio e Outros Danos), o **resultado técnico** diminuiu 63,7%, situando-se nos 7.112 milhares de euros, o que corresponde a 3,4% dos prémios brutos emitidos.

Os **gastos administrativos** aumentaram 18,6%, registando 16.621 milhares de euros, o que corresponde a 7,9% dos prémios brutos emitidos face aos 7,1% em 2009.

O **rácio combinado** situou-se nos 83,9%, reflectindo, deste modo, a gestão criteriosa dos sinistros aliada a uma política de controlo rigoroso dos custos administrativos.

A conjugação da evolução desfavorável da margem técnica e dos custos de exploração, originaram que os **resultados antes de impostos** se situassem nos 8.855 milhares de euros, 4,2% dos prémios brutos emitidos. O **resultado líquido** após impostos cifrou-se em 6.270 milhares de euros.

O **activo líquido** da Ocidental Seguros cifrou-se em 211.012 milhares de euros e o **capital próprio** em 46.254 milhares de euros, um crescimento de 3,2% face ao exercício anterior. A cobertura do activo pelos capitais próprios cifrou-se em 21,9%. O **rácio de solvência** situou-se em 247%.

3. CORPORATE GOVERNANCE

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

ÓRGÃOS SOCIAIS

Assembleia Geral

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

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

Administração e Fiscalização

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

Conselho de Administração

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

Em 31 de Dezembro de 2010, o Conselho de Administração era constituído por um Presidente (Dr. Bart Karel August De Smet), um Vice-Presidente (Dr. Nelson Ricardo Bessa Machado) e por cinco Vogais (Dr. Kurt André J De Schepper, Dr. Stefan Georges Leon Braekeveldt, Dr. Francisco Alexandre Robles Monteiro Lino, Dr. Jan Adriaan de Pooter, Dr. Michel Edmond Joseph Ghislain Baise e Dr. Fernando Manuel Nobre de Carvalho).

Comissão Executiva

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

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

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

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

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

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

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

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é composto por três membros efectivos e um suplente, que são eleitos, pelo período de três anos, pela Assembleia Geral que também designa o respectivo Presidente. Reúne nos prazos estabelecidos na lei e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu Presidente, pela maioria dos seus membros ou pelo Conselho de Administração.

A fiscalização dos órgãos sociais poderá igualmente ser exercida por um Conselho Fiscal e por um Revisor Oficial de Contas ou uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, que não seja membro daquele órgão.

Os membros do Conselho Fiscal ou o Fiscal Único, sempre que o julgarem conveniente, poderão assistir às reuniões do Conselho de Administração.

Conselho de Auditoria

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

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

Secretário da Sociedade

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

Remunerações

Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Processo de decisão e estrutura da remuneração

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

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

Esta política é materializada numa componente fixa de remuneração e na possibilidade de atribuição de uma componente variável. Estas componentes, e respectiva evolução, decorrem do grau de realização dos objectivos considerados no business plan de médio e longo prazo que é aprovado pelo Conselho de Administração e em critérios que consideram o desempenho individual, o real crescimento da instituição e a riqueza efectivamente criada para os accionistas, a protecção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes e beneficiários, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à actividade da instituição.

CrITÉRIOS predeterminados para a avaliação do órgão de administração

17

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

Poderão ser designados administradores que não auferam qualquer remuneração. Os administradores que não exercem funções executivas não são remunerados.

Avaliação do desempenho do órgão de administração

A avaliação do desempenho dos administradores executivos é uma consequência directa do grau de cumprimento do orçamento anual, sendo da responsabilidade exclusiva da assembleia-geral.

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

Importância relativa das componentes da remuneração do órgão de administração

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

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

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

A remuneração variável não é objecto de qualquer diferimento nem é paga em instrumentos financeiros. Considerando que a sociedade tem o seu capital concentrado em dois Grupos Económicos sendo a dispersão do seu capital contrária à filosofia que presidiu à sua constituição, esta forma de pagamento de remuneração não se considera aplicável.

Outros benefícios não pecuniários do órgão de administração

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

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

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

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

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

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

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

Montantes pagos a qualquer título por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo do órgão de administração

Os administradores executivos são apenas remunerados numa das empresas do Grupo e não recebem compensações adicionais às previstas nesta política de remuneração.

Regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada do órgão de administração

Pelo exercício das suas funções os membros do órgão de administração não beneficiam de quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada.

Estimativa do valor dos benefícios não pecuniários do órgão de administração

Não aplicável.

Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável do órgão de administração

Não aplicável.

Avaliação da política de remuneração

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

47
7

Indicação discriminada das recomendações adoptadas e não adoptadas

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

Recomendação	Declaração de adopção	Fundamentação
I.4. Adopção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da actividade		
I.6. Adopção de uma estrutura clara, transparente e adequada		
II.1. Aprovação da política pela assembleia-geral	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.3. Participação na definição da política de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objecto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
IV.1. A remuneração dos administradores executivos deve integrar uma componente variável dependente de uma avaliação do desempenho	Adoptada	Critérios predeterminados para a avaliação e Avaliação do desempenho
IV.2. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adoptada	Importância relativa das componentes da remuneração
IV.3. Parte da componente variável deve ser paga em instrumentos financeiros	Não adoptada	Não aplicável, atentas as características da sociedade e dos seus accionistas. Processo de decisão e estrutura da remuneração, Importância relativa das componentes da remuneração e Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros
IV.4. Parte da remuneração variável deve ser diferida		
IV.5. Determinação do diferimento em função do peso relativo face à componente fixa		
IV.7. Manutenção das acções da instituição obtidas através de esquemas de remuneração variável		
IV.8. Prazo de diferimento no caso de atribuição de opções		
IV.9. Conservação de acções após o termo do mandato		
IV.6. Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos que mitiguem o risco inerente à variabilidade da remuneração	Adoptada	Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a

Handwritten signature

		razão de ser da remuneração variável
IV.10. Remuneração dos administradores não executivos não deve incluir nenhuma componente dependente do desempenho ou valor da instituição	Adoptada	Critérios predeterminados para a avaliação
IV.11. Indemnizações em caso de destituição	Adoptada	Limites à compensação a pagar por destituição sem justa causa
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adoptada	Avaliação da política de remuneração

O montante anual de remuneração pago pela Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador, S.G.P.S., S.A. aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização no exercício de 2010, de forma agregada e individual, é o seguinte:

Jan Adriaan de Pooter	311.452,08 Euros	(Inclui remuneração variável referente à performance de 2009 e remuneração fixa de 2010)
Total Agregado	311.452,08 Euros	

Política de remuneração dos Colaboradores

Processo de decisão e estrutura da remuneração

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

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

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

Importância relativa das componentes da remuneração

Esta política é materializada numa componente fixa de remuneração e na possibilidade de atribuição de uma componente variável. Estas componentes, e respectiva evolução, decorrem do grau de realização dos objectivos considerados no *business plan* de médio e longo prazo que é aprovado pelo Conselho de Administração e em critérios que consideram o desempenho individual e departamental, o real crescimento da instituição e a riqueza efectivamente criada para os accionistas, a protecção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados,

participantes e beneficiários, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à actividade da instituição.

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

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

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

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

Critérios predeterminados para a avaliação

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

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

Avaliação da política de remuneração

A política de remuneração será submetida a avaliação interna independente, com periodicidade mínima anual, executada pelas funções-chave, em articulação entre si e materializada em relatório a apresentar ao órgão de administração e à assembleia-geral, identificando, nomeadamente, as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências.

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

Indicação discriminada das recomendações adoptadas e não adoptadas

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

PZ
7

Recomendação	Declaração de adopção	Fundamentação
I.4. Adopção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da actividade I.6. Adopção de uma estrutura clara, transparente e adequada	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.2. Aprovação da política pelo órgão de administração	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.3. Participação na definição da política de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objecto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
II.5. Comunicação do processo de avaliação aos Colaboradores	Adoptada	
V.1. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Importância relativa das componentes da remuneração
V.2. Parte da componente variável deve ser paga 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	Não adoptada	Não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus accionistas; o processo de decisão e estrutura da remuneração; a importância relativa das componentes da remuneração; e a informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros
V.3. Avaliação deve atender ao desempenho individual e da estrutura onde o Colaborador se integra e a critérios não financeiros relevantes V.4. Critérios de avaliação devem ser predeterminados e mensuráveis, tendo por referência um quadro plurianual	Adoptada	Critérios predeterminados para a avaliação
V.8. Remuneração dos colaboradores que exercem funções-chave V.9. Remuneração da função actuarial	Adoptada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adoptada	Avaliação da política de remuneração

dy

Processo de Decisão Empresarial

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

Comité de Risco

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

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

Chief Investment Officer

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

Compliance Officer

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

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

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

Millennium bcp Serviços, ACE (Servibanca)

O Millennium bcp, ACE é um agrupamento complementar de empresas que constitui a principal estrutura de integração, optimização e racionalização de recursos informáticos, operativos, administrativos e de aprovisionamento, integrando um conjunto de unidades orgânicas que têm como missão a gestão de meios e a prestação de serviços.

P27

REGRAS DE CONDUTA

Código Deontológico

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

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

Procedimentos Internos para Controlo dos Riscos da Actividade

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

4. PERSPECTIVAS PARA 2011

O principal objectivo para o exercício de 2011 será o aumento do peso relativo do negócio Não Vida no portfolio global do Millenniumbcp Ageas. Os desafios, a que corresponderão acções específicas ao nível de produtos, serviços e canais de distribuição serão:

- Aumentar o contributo da venda activa em bancassurance por via da inovação na oferta de produtos, através do crescimento do número de novas apólices e do aumento dos prémios médios;
- Crescer as taxas de penetração e o prémio médio da venda associada a produtos bancários, assim como enriquecer a venda associada ao crédito habitação, de forma a compensar os efeitos do contexto do crédito;
- Melhorar a qualidade do serviço, com vista à consecução do objectivo estratégico de excelência operacional transversal a toda a organização;
- Promover o canal de negócio direccionado ao segmento de PME, que distribui principalmente através de uma rede criteriosamente seleccionada de agentes e corretores, com grande potencial de crescimento.

Ao esforço de inovação e segmentação corresponderá, como nos exercícios anteriores, um forte investimento na melhoria da qualidade do serviço prestado aos Clientes externos e internos, através do desenvolvimento de processos robustos e inovadores, e do empenho de uma equipa de Colaboradores profissional e fortemente motivada, que incorpora na actividade diária os valores essenciais da excelência operativa, da eficiência operacional e da orientação para o Cliente.



5. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DE RESULTADOS

O resultado líquido de impostos da Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros, S.A. foi de Euros 6.269.597,55 (seis milhões duzentos e sessenta e nove mil quinhentos e noventa e sete euros e cinquenta e cinco cêntimos), considerando o que consta do relatório do Conselho de Administração e nos termos da alínea b) do nº. 1 do artigo 376º. do Código das Sociedades Comerciais, propõe-se a seguinte aplicação:

- Euros 626.959,76 (seiscentos e vinte e seis mil novecentos e cinquenta e nove euros e setenta e seis cêntimos) para reserva legal;
- Euros 5.642.637,79 (cinco milhões seiscentos e quarenta e dois mil seiscentos e trinta e sete euros e setenta e nove cêntimos) para resultados transitados.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2011.

O Conselho de Administração,