

RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Dando cumprimento aos preceitos legais e estatutários, vem o Conselho de Administração da **Occidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, 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

Handwritten signature

dificuldades internas, no plano da gestão corrente é imperativo persistir o rigor no controlo dos custos e a selectividade nas despesas de investimento, traduzindo o compromisso de uma correcta afectação dos recursos escassos, de defesa da 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
EA	-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, 27/10/10

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

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

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

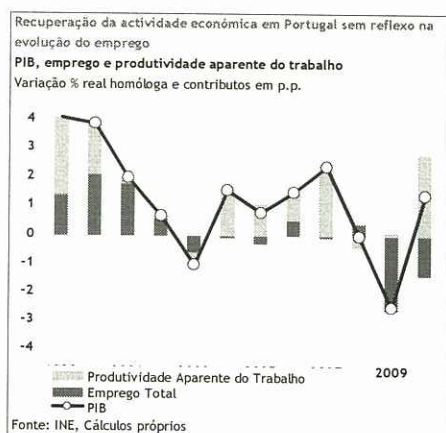
A inversão do ciclo recessivo e catástrofes naturais pontuais induziram uma pressão ascendente sobre os preços das matérias-primas. Em alguns casos, retomaram-se níveis de preços superiores aos que se verificavam antes da crise, nomeadamente em bens alimentares, de proporções dramáticas nos países e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

Handwritten signature

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 clareza de políticas e, mesmo quando bem sucedidas, implica tempos de ajustamento relativamente prolongados. Como tal, os ganhos de competitividade dependem na sua maior parte de uma política de preços e de remuneração dos factores ajustada à realidade subjacente, isto é, que contribua para a redução do desequilíbrio externo do país.

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

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

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

ENQUADRAMENTO DO SECTOR SEGUADOR

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 intensa concorrência entre os operadores deste sector de actividade.

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.

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

Handwritten signature/initials

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 do Ramo Vida

O crescimento do segmento Vida foi, de facto, muito expressivo ao longo do ano de 2010, mantendo-se, desde o mês de Março, acima dos 30%. Não obstante, a partir do mês de Setembro, assistiu-se a uma inflexão na tendência mensal da taxa de crescimento do ramo, que se fixou em Dezembro nos 17,2%. O ritmo de crescimento torna-se ainda mais significativo após o enquadrarmos no contexto geral da economia portuguesa, cujo PIB, está a crescer abaixo dos 2%.

Este crescimento tem sido impulsionado pelo desenvolvimento dos produtos de capitalização, sobretudo os não ligados a fundos de investimento. No conjunto, este tipo de produtos apresentou um montante total de prémios de cerca de 8,0 mil milhões de euros, o que, face aos 6,3 mil milhões registados no período homólogo do ano passado, representa um crescimento de 26,6%. Numa envolvente particularmente volátil de escassa liquidez na economia os produtos de capitalização com garantia de capitais e taxas de rendimentos tornaram-se produtos de refúgio dos aforradores portugueses, avessos a outro tipo de produtos financeiros de maior risco.

Ainda no segmento Vida, é de realçar o desempenho dos produtos de Poupança Reforma que, continuam a apresentar um ritmo de crescimento positivo, vindo confirmar uma tendência progressiva de alteração de atitude da população portuguesa relativamente à sua reforma:

Existe uma maior consciencialização de que a reforma atribuída pela Segurança Social não é suficiente para assegurar os padrões de rendimento e o nível de vida equivalentes aos do período de vida activa; a prudência aplicada à gestão das seguradoras é percebida pela população inspirando-lhe credibilidade e segurança.

Os produtos Unit-Linked registaram um decréscimo face a 2009 sendo a procura fortemente condicionada pela pouca apetência dos investidores, no actual enquadramento económico e financeiro, por produtos de reduzida liquidez ou sem capital garantido.

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
Produtos de Capitalização	7.969,4	6.295,5	7.588,6	6.835,2	26,6%	-17,0%	11,0%
Planos Poupança Reforma	3.252,5	3.144,8	2.465,9	1.698,2	3,4%	27,5%	45,2%
Risco e Rendimentos	951,5	943,6	950,2	835,9	0,8%	-0,7%	13,7%
Total	12.173,4	10.383,9	11.004,7	9.369,3	17,2%	-5,6%	17,5%

Fonte: Associação Portuguesa de Seguradores.

No segmento Vida, à imagem do que sucedeu no total do mercado, é sentida a tendência de concentração em torno dos cinco principais operadores do mercado nacional. De facto, os cinco principais grupos seguradores que representavam cerca de 81% do total do mercado segurador de Vida em 2009, representam já em 2010, 83% do mesmo mercado.

2. SÍNTESE GLOBAL DA ACTIVIDADE

O exercício de 2010 continuou a ser marcado pela inovação de produto-mercado.

As subscrições de PPR, medidas pelos volumes de novos e de reforços de contratos existentes, mantiveram-se em linha com as do ano anterior, embora no global o volume de prémios tenha descido cerca de 3%, fruto da esperada quebra nos volumes de contratos de entregas programadas. Tendo presentes as alterações ao regime fiscal dos PPR decorrentes do PEC, em vigor a partir de 2011, o ano de 2010 fez do benefício fiscal a alavanca de comunicação no final do ano.

Mesmo assim, o posicionamento de produto do Millenniumbcp Ageas, orientado para as necessidades dos clientes na perspectiva da constituição de poupanças de longo prazo para a reforma, permitiu que o apelo do PPR enquanto complemento de reforma não dependesse do benefício fiscal, tendo o volume de subscrições sido balanceado ao longo de todo o exercício, reduzindo a dependência de lançamento de séries especiais. Entre produtos novos e novas séries de produtos já conhecidos, foram lançadas 13 novas soluções PPR ao longo do exercício de 2010.

Os PPR disponíveis no Millennium bcp beneficiaram de campanhas de promoção multi-meios, com destaque para o rádio e para a promoção nos principais estádios de futebol ao longo das diversas competições profissionais, que beneficiaram de ampla cobertura em televisão.

O *ppr.net*, produto inovador e exclusivo do canal internet do Millennium bcp, voltou a revelar-se apelativo para os clientes do Banco: apesar de ter estado disponível por curtos períodos (em Janeiro e em Dezembro apenas), contribuiu decisivamente para o crescimento de cerca de 500% das vendas de PPR através do portal millenniumbcp.pt.

De destacar igualmente o desenvolvimento de um PPR exclusivo para a rede de Private Banking do Millennium bcp, lançado em 2 séries, o qual contribuiu de forma muito expressiva para o volume *record* de subscrições nesta rede do Banco.

Em seguros de capitalização, depois de um ano de 2009 marcado por um forte crescimento, a evolução dos volumes foi em linha com o esperado e acima da média dos últimos 5 anos. O Poupança 112, um dos produtos estrela do exercício anterior, voltou com uma nova série em Janeiro a merecer a preferência dos clientes do Millennium bcp, assim como o novíssimo Puro Capital. Manteve-se também o foco na apresentação de soluções segmentadas, inovadoras e apelativas para a constituição de poupança regular. Os clientes reconheceram-no, tendo os volumes de planos com entregas programadas crescido mais de 45%.

Nos produtos Unit-linked, manteve-se no exercício de 2010 a desaceleração programada dos volumes de novos iniciada em 2009. Mesmo assim, o Millenniumbcp Ageas continuou a inovar e a apresentar sempre soluções adaptadas ao perfil dos clientes e à conjuntura de mercado. Entre produtos novos e novas séries de produtos já conhecidos, foram lançadas 14 novas soluções Unit-linked ao longo do exercício em análise.

De sublinhar a procura registada nesta linha de produtos na Rede de *Private Banking*, que permitiu multiplicar por quatro os montantes subscritos, por comparação com o exercício anterior, tendo-se registado o melhor ano de sempre.

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.

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.



ANÁLISE FINANCEIRA

O **resultado técnico** do ramo Vida situou-se em 2010 nos 148.857 milhares de euros, evidenciando um crescimento de 21,7% relativamente aos 122.275 milhares de euros verificados no período homólogo de 2009.

Registou-se este ano uma evolução muito favorável ao nível da componente financeira do negócio, com reflexos positivos nos resultados em geral e em particular ao nível dos produtos de Capitalização e PPR, não ligados a fundos de investimento.

O maior contributo relativo para o resultado da companhia continua a ser proporcionado pelos produtos de Risco, cuja rentabilidade se baseia em políticas e práticas de subscrição rigorosas e uma superior capacidade de controlo de custos.

A obtenção de um **rácio de despesas** de 0,83%, aliado a um crescimento significativo do resultado técnico, revelam a gestão criteriosa e adequada que permitiu minimizar os efeitos adversos dos mercados de capitais.

Os **gastos administrativos**, por seu lado, atingiram os 18.609 milhares de euros, evidenciando um aumento de 15,3% face ao período homólogo.

[Handwritten signature]

A evolução favorável da margem financeira, apoiada por uma política prudente a nível da gestão de investimentos, a excelente performance técnica do negócio, a oferta diversificada e inovadora de soluções para os clientes e o controlo rigoroso ao nível dos custos operativos justificam o acréscimo de 16,4% nos **resultados antes de impostos**, que atingiram em 2010 os 165.838 milhares de euros. O **resultado líquido** após impostos cifrou-se em 124.733 milhares de euros.

Ao nível da situação patrimonial é de referir que o **activo líquido** atingiu os 12.364.497 milhares de euros, o que resulta num decréscimo de 0,7% em relação ao ano anterior.

A **situação líquida** da Ocidental Vida situou-se nos 467.864 milhares de euros, ou seja um decréscimo de 21% em relação ao ano anterior, a que corresponde um **rácio de solvência** de 162%.

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

17

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 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 respectivo suplente, com as competências previstas na lei, os quais não poderão ser membros do Conselho de Administração.

Remunerações

Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Processo de decisão e estrutura da remuneração

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

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

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

Critérios predeterminados para a avaliação do órgão de administração

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

Poderão ser designados administradores que não auferam qualquer remuneração.

Os administradores que não exercem funções executivas não são remunerados.

Avaliação do desempenho do órgão de administração

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

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

Importância relativa das componentes da remuneração do órgão de administração

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

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

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

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

Outros benefícios não pecuniários do órgão de administração

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

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

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

17

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

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

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

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

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

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

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

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

Estimativa do valor dos benefícios não pecuniários do órgão de administração

Não aplicável.

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

Não aplicável.

Avaliação da política de remuneração

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

Indicação discriminada das recomendações adoptadas e não adoptadas

O quadro seguinte corresponde à indicação discriminada das recomendações adoptadas e não adoptadas contidas na Circular 6/2010, de 1 de Abril, do Instituto de Seguros de Portugal,

contendo a fundamentação da não adopção de determinadas recomendações por remissão para o parágrafo próprio desta política de remuneração.

Recomendação	Declaração de adopção	Fundamentação
I.4. Adopção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz 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.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 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	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.6. Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos que mitiguem o risco inerente à variabilidade da remuneração	Adoptada	Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável
IV.10. Remuneração dos administradores não executivos não deve incluir nenhuma componente dependente do desempenho ou valor da instituição	Adoptada	Critérios predeterminados para a avaliação
IV.11. Indemnizações em caso de destituição	Adoptada	Limites à compensação a pagar por destituição sem justa causa
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adoptada	Avaliação da política de remuneração

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:

67

Francisco Alexandre Robles Monteiro Lino	429.831,92 Euros	(Inclui remuneração variável referente à Performance de 2009 e 2008 e remuneração fixa do período de Janeiro a Março de 2010)
Michel Edmond Joseph Ghislain Baise	329.176,67 Euros	(Inclui remuneração variável referente à Performance de 2009 e remuneração fixa de 2010)
Total Agregado	759.008,59 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.

Handwritten signature/initials

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.

171

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
V2. 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

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

Handwritten signature

Conselho de Administração, coadjuvam o Conselho de Administração e a Comissão Executiva no exercício das suas funções, assegurando a segregação entre as áreas de negócio e as áreas de operações.

Comité de Risco

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

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

Chief Investment Officer

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

Compliance Officer

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

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

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

Millennium bcp Serviços, ACE (Servibanca)

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

REGRAS DE CONDUTA

Código Deontológico

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

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

Procedimentos Internos para Controlo dos Riscos da Actividade

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

4. PERSPECTIVAS PARA 2011

Prosseguir a estratégia de colocação de produtos financeiros, assegurando níveis sustentados de crescimento da taxa de penetração na base de Clientes do Millennium bcp, assim como a manutenção de margens sustentadas.

As oportunidades de crescimento implicam enfoque na construção e comercialização de soluções de produto inovadoras, flexíveis e orientadas para os perfis de risco e expectativas de retorno dos diversos segmentos de Clientes, incluindo o Private Banking.

A consolidação da Ocidental Vida como a especialista em soluções de investimento, poupança e reforma, associada à marca do Banco, construindo as bases para alcançar em breve 500.000 novos Clientes PPR.

Naturalmente que ao esforço de inovação 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.

Handwritten signature

5. PROPOSTA DE APLICAÇÃO DE RESULTADOS

O resultado líquido de impostos da Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A. foi de euros 124.733.390,91 (cento e vinte e quatro milhões setecentos e trinta e três mil trezentos e noventa euros e noventa e um centavos) 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 124.733.390,91 (cento e vinte e quatro milhões setecentos e trinta e três mil trezentos e noventa euros e noventa e um centavos) para resultados transitados.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2011.

O Conselho de Administração,