



RELATÓRIO DE GESTÃO

31 dezembro 2014

Occidental seguros

Occidental – Companhia Portuguesa de Seguros, S.A.

Fevereiro 2015

1. Enquadramento geral da atividade

Enquadramento económico

Enquadramento do setor segurador 2014

2. Síntese global da atividade

Análise comercial

Análise financeira

3. Corporate governance

Órgãos Sociais

Política de remunerações

Processo de decisão empresarial

Regras de conduta

4. Perspetivas para 2015

5. Proposta de aplicação de resultados

Relatório do Conselho de Administração

Dando cumprimento aos preceitos legais e estatutários, vem o Conselho de Administração da **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 2014.

1. Enquadramento geral da atividade

Enquadramento económico

Enquadramento Económico Mundial

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

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

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

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

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

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

Perspetivas para a Economia Portuguesa

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

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

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

Enquadramento do setor segurador 2014

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

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

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

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

Análise dos Ramos Não Vida

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

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

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

2. Síntese global da atividade

Análise comercial

No contexto económico que caracterizou o ano de 2014, a Ocidental Seguros fechou o ano com um crescimento de 4,3% face a 2013.

No que reporta ao automóvel, o ano de 2014 foi marcado pela introdução de alterações significativas ao nível do produto como a implementação de uma nova tarifa no início de janeiro com alteração dos escalões de *Bónus-Malus*, melhoria na pesquisa de informação na Segurnet e reforço de medidas de caráter comercial, tais como a delegação de descontos na rede e do acesso à gestão do esquema de *Bónus-Malus*.

Campanhas internas de dinamização, premiando sucursais do Millennium bcp e colaboradores com melhores resultados em vendas Móbis, campanhas de cross-selling com dois produtos estratégicos para o Banco e para a Companhia - Crédito Pessoal e Móbis, foram desenvolvidas com o intuito de fortalecer o envolvimento dos clientes do Millennium com a Seguradora, potenciando a sua fidelização e retenção.

O foco no serviço, foi outra aposta importante na oferta do ramo automóvel: a parceria com o Grupo Salvador Caetano e a criação da figura de Assistente de Gestão, para sinistros cuja responsabilidade recaia sobre um veículo terceiro, foram disso exemplo.

Também deve ser realçado o fato de 2014 ter sido o ano do renascimento do Multirriscos Habitação. Depois de um piloto de lançamento em 100 sucursais do Millennium bcp, uma campanha com visibilidade exterior suportada por um plano de meios de rádio deu a conhecer o HomIn ao mercado.

A renovação da oferta, assente numa maior flexibilidade, adaptação ao cliente, foco no serviço e o potencial de venda *stand alone*, justificaram a criação de uma nova identidade de produto, alinhada com a estratégia de crescimento num contexto multicanal, definida pelo Vision 2015.

No 4º ciclo de 2014, o destaque dado ao HomIn, em conjunto com uma campanha de recuperação de seguros para Clientes com crédito habitação no Millennium bcp, contribuiu para um crescimento das vendas significativo quando comparado com o período homólogo de 2013 e um aumento de prémio médio comercial de 98 € para 113 €.

Ainda a destacar a definição da nova oferta de Acidentes Pessoais, redesenhada de acordo com critérios de simplificação, eficiência e celeridade processual, numa lógica de produto “ciclo de vida” e um serviço de assistência mais abrangente.

Perfeitamente alinhado com o contexto socioeconómico, o Plano de Proteção de Pagamentos foi alvo de diversas ações de comunicação interna e dinamização comercial, com uma campanha cruzada de crédito pessoal junto das sucursais do Millennium bcp.

No segmento estratégico de Empresas o principal objetivo de 2014 passou por um aperfeiçoamento da oferta de seguros, alinhada com as prioridades definidas pelo Banco.

Exemplos disso foram o lançamento do Proteção Negócio Financiamento Multirriscos Empresas, a criação de uma solução de Responsabilidade Civil para Clientes PME, o novo seguro Autocarga para o ramo de mercadorias transportadas, a aposta na oferta e no serviço do produto Frotas, entre outros.

Num esforço de captação de seguros no âmbito dos Pequenos Negócios, a inclusão dos seguros obrigatórios por lei e complementares à atividade passou a fazer parte do package de documentação, na efetivação de uma operação de Microcrédito.

No 4º ciclo a Campanha Cross-Selling Não-Vida “O Cliente no centro do negócio”, aproveitando a visibilidade da Campanha Terciária Seguros de Negócios, foi mais uma aposta no reforço da relação, fidelização do Cliente e na captação de

maior volume de prémios. Mantendo-se o alinhamento com as prioridades do Millennium bcp, a Campanha Cross-Selling Não-Vida acumulou com outras campanhas, entre as quais PME Líder, Exportadores, Early Stages e Aplauso.

Ainda no 4º ciclo, e por forma a maximizar a visibilidade da Campanha Terciária Seguros de Negócios, e converter em negócio um maior número de propostas, procedeu-se à alteração dos critérios de elegibilidade da Campanha Pequenos Negócios para transferência de congéneres do seguro de Acidentes de Trabalho por Conta de Outrem.

O lançamento de uma nova Plataforma Comercial de Seguros, no portal de retalho, permitindo de uma forma mais intuitiva, selecionar os produtos de seguros mais adequados e as funcionalidades de servicing para servir o Cliente de forma mais eficiente foi mais uma iniciativa de dinamização em Bancassurance.

Todo o ano de 2014 caracterizou-se pelo esforço em responder à prioridade estratégica de aposta na Venda Ativa e crescimento em Não Vida.

Igualmente classificada como prioridade estratégica, foi a retenção. Analisando a contribuição de cada ramo para a taxa de anulação de referência no mercado verifica-se que mais de 2/3 do total estão concentradas em Acidentes Pessoais (20,8%), Saúde (18,5%), automóvel (15,0%) e Multirriscos Habitação ativa (13,1%).

No entanto, no que reporta à Ocidental Seguros registou-se uma tendência decrescente na taxa de anulação em todos os produtos entre 2012 e 2014, sendo que a redução da taxa de anulação mais significativa se verificou nos Acidentes de Trabalho (-5,3 pp), Acidentes Pessoais (-3,5pp) e Multirriscos - Ativa e Associada (-0,4 pp e -0,3 pp, respetivamente).

Análise financeira

Em 2014 a Ocidental Seguros atingiu um volume de **prémios brutos emitidos** de 238.508 milhares de euros, valor que compara favoravelmente com os 228.668 milhares de euros do exercício anterior. Daqui resulta um crescimento de 4,3% em contraciclo com o mercado que registou mais uma vez, e pelo quarto ano consecutivo um decréscimo, ainda que ligeiro este ano (0,2%), o que lhe permitiu passar de uma quota de mercado de 5,9% para 6,2%.

Evolução dos Prémios de Seguro Direto Não Vida Ocidental

Milhares de euros

Ramo	2014	2013	2012	Var. 14/13	Var. 13/12	Mercado Var. 14/13
Total	238.508	228.668	218.381	4,3%	4,7%	-0,2%
Saúde	137.370	132.986	125.714	3,3%	5,8%	3,3%
Incêndio e Outros Danos	46.561	44.970	44.504	3,5%	1,0%	-1,2%
Automóvel	28.608	26.363	22.608	8,5%	16,6%	-1,8%
Acidentes Pessoais	12.765	12.860	14.054	-0,7%	-8,5%	2,3%
Acidentes de Trabalho	7.111	6.783	7.167	4,8%	-5,4%	0,9%
Outros Ramos	6.093	4.708	4.335	29,4%	8,6%	-1,1%

Fonte APS

A Ocidental Seguros apresentou, em 2014, um crescimento acima do mercado nacional em praticamente todas as linhas de negócio, com exceção dos Acidentes Pessoais.

Os resultados obtidos em Saúde, Incêndio e Outros Danos e Automóvel, que juntos representam mais de 89% do total da produção são fruto da forte dinamização de todas as redes comerciais.

No ramo Saúde, a Ocidental atingiu no final de 2014 um volume de prémios de 137 milhões de euros, o que representa um aumento de 3,3% face ao ano anterior, ligeiramente acima do crescimento verificado no mercado. Esta evolução positiva é resultante de uma oferta inovadora e diferenciada e de uma abordagem distinta entre os diferentes segmentos, com maior destaque para o das pequenas e médias empresas e uma

crescente aposta em acordos de distribuição com outras Entidades. Em termos de quota de mercado, manteve os 23,3%, sendo o segundo player do mercado.

No ramo de incêndio e Outros Danos, com uma receita obtida de 47 milhões de euros, e um crescimento de 3,5% (o mercado apresentou um decréscimo de 1,2%), fortemente impulsionado, pelo produto de multiriscos dirigido ao segmento de particulares, a Ocidental Seguros reforçou em 0,3 pontos percentuais a sua quota de mercado, passando a ocupar este ano a 6ª posição no ranking nacional.

Uma das fortes apostas da Ocidental Seguros tem sido no ramo de Automóvel. Sendo este um ramo fortemente concorrencial lançou em 2012 um novo produto automóvel o “Móbis”, cujo conceito inovador direcionado para a captura de Clientes

no canal bancário, veio estimular e melhorar nos anos seguintes a performance deste segmento. A forte aposta comercial no novo produto em 2014 levou a um crescimento de 8,5%, facto tanto mais de destacar dado o comportamento do mercado, que apresentou uma quebra na receita na ordem dos 1,8%. Em termos de quota conseguiu atingir 1,9%

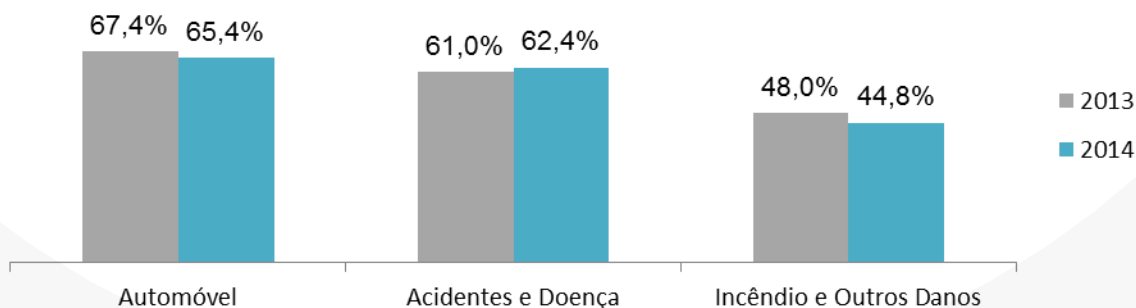
Em termos de Acidentes Pessoais, apesar de ter registado um decréscimo de -0,7%, manteve ainda assim o 4º lugar em termos de ranking, com 8,3% de quota.

Em suma o crescimento da Ocidental Seguros tem-se pautado por via orgânica, apostando no desenvolvimento e comercialização de produtos inovadores em diferentes ramos, e tem evoluído consistentemente nos últimos anos, traduzindo-se num reforço da sua quota de mercado que atingiu no final de 2014 os 6,2%.

O **rácio de sinistralidade**, antes de custos imputados, fixou-se nos 57,1%, valor inferior ao verificado em 2013 de 57,4%, mais penalizado do que este ano pelas fortes tempestades, e abaixo dos 64,2% registados no mercado, refletindo a rigorosa política de subscrição, controlo de sinistros e fraudes prosseguida em 2014. Pela positiva, destacaríamos os excelentes níveis de sinistralidade nos ramos de Acidentes e Doença e Incêndio e Outros Danos, conseguindo recuperar ao longo do ano as perdas dos acontecimentos ocorridos no início do ano. No Ramo Automóvel, onde historicamente a sinistralidade é mais elevada a Companhia conseguiu no entanto baixar a taxa em 1,9 pontos percentuais, para os 65,4%, fruto de uma revisão cuidadosa do seu nível de provisionamento.

Ao nível dos Acidentes de Trabalho, registou-se um reforço de provisões da ordem dos 2,2M€ decorrentes do teste de LAT.

Taxas de Sinistralidade
(antes da imputação de custos)



No prosseguimento da política de resseguro da companhia, o **custo líquido do resseguro**, medido pelos prémios de resseguro cedido, deduzidos das respetivas comissões, situou-se nos 58,7% dos prémios brutos emitidos neste exercício, aumentando ligeiramente 0,8 pontos percentuais face ao do ano de 2013.

Os **gastos administrativos** aumentaram ligeiramente 0,6%, registando um montante de

28.728 milhares de euros, o que corresponde a 12% dos prémios brutos. Este aumento deve-se essencialmente a custos com trabalhos especializados nomeadamente custos com a plataforma da Accenture. As despesas com pessoal tiveram um aumento devido a custos relacionados com o programa de reestruturação do pessoal mas sem qualquer impacto nos resultados pois estavam totalmente provisionados.

Evolução dos Custos Administrativos

Milhares de euros

(excluindo amortizações do exercício)	2014	2013	Var. 14/13	Estrutura 2014	Estrutura 2013
Total	28.728	28.548	0,6%	100,0%	100,0%
Despesas com Pessoal	12.429	12.035	3,3%	43,3%	42,2%
Fornecimentos e Serviços Externos	16.016	15.415	3,9%	55,8%	54,0%
Impostos e Taxas	815	779	4,7%	2,8%	2,7%
Outros (1)	-532	319	-266,8%	-1,9%	1,1%

(1) Inclui em 2014 libertação de Provisão com custos de reestruturação incluída em Despesas com Pessoal

Em 2014 com o aumento do volume de prémios e redução da sinistralidade, acompanhado pela contenção de custos e um acréscimo dos rendimentos, o **resultado técnico** cresceu 8,0%, situando-se nos 9.267 milhares de euros, o que corresponde a 3,9% dos prémios brutos emitidos.

O **rácio combinado** situou-se nos 79,5%, melhorando em 0,6% os valores do ano anterior, comparando muito positivamente com a média do mercado refletindo, deste modo, a gestão criteriosa dos sinistros aliada a uma política de controlo dos custos administrativos.

Devido à conjugação da evolução favorável da margem técnica e da boa gestão dos custos de exploração o **resultado líquido** cifrou-se em 7.685 milhares de euros, correspondente a um aumento de 36,3% face ao ano anterior.

O **ativo líquido** da Ocidental Seguros cifrou-se em 231.367 milhares de euros e o **capital próprio** em 43.715 milhares de euros, um acréscimo de 1,8% face ao exercício anterior, devido sobretudo à recuperação do mercado de capitais que permitiu uma evolução muito positiva ao nível das reservas de reavaliação, bem como ao resultado

líquido muito positivo do corrente ano, não obstante a distribuição de 10,9 milhões de euros de resultados efetuada em meados do 4º trimestre de 2014. A cobertura do activo pelos capitais próprios cifrou-se em 18,9%.

A rentabilidade média dos capitais próprios (ROE) obtida este ano foi de 17,7%, significando uma melhoria de 4,6 pontos percentuais face ao ano de 2013.

A 31 de Dezembro de 2014 a estrutura de capitais próprios da Ocidental Seguros apresenta um **rácio de solvência de 221%**, já após a referida distribuição de resultados, tendo em conta a política de maximização da eficiência dos capitais seguida pelos acionistas.

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

3. Corporate governance

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

Órgãos Sociais

Assembleia Geral

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

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

Administração e Fiscalização

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

Conselho de Administração

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

uma vez em cada trimestre.

Em 31 de Dezembro de 2014, o Conselho de Administração era constituído por um Presidente (Kurt André J De Schepper), um Vice-Presidente (Barry Duncan Smith) e por seis Vogais (Stefan Georges Leon Braekeveldt, Filip André Lodewijk Coremans, Jan Adriaan de Pooter, Julian Robert Mark Harvey, Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso e Manuel Frederico Lupi Belo).

Comissão Executiva

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

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

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

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

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

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

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

Conselho Fiscal

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

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

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

Conselho de Auditoria

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

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

Secretário da Sociedade

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

Política de remunerações

Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Processo de decisão e estrutura da remuneração

A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização tem-se mantido estável praticamente desde a constituição da empresa, e, enquanto sociedade do grupo Millenniumbcp Ageas, tal política foi definida pela assembleia geral da holding do grupo, Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador, SGPS,

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

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

assembleia geral, de acordo com o definido pelo acionista, com base nas melhores práticas. A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização é estruturada de forma a assegurar o equilíbrio entre a *performance* anual da empresa e a contribuição dos membros daqueles órgãos para essa mesma *performance*.

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

Crítérios predeterminados para a avaliação do órgão de administração

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

Poderão ser designados administradores que não auferam qualquer remuneração.

Os administradores que não exercem funções executivas poderão ser remunerados.

Avaliação do desempenho do órgão de administração

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

O critério predeterminado para a avaliação de

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

Importância relativa das componentes da remuneração do órgão de administração

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

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

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

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

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

presidiu à sua constituição, esta forma de pagamento de remuneração não se considera aplicável.

Outros benefícios não pecuniários do órgão de administração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estimativa do valor dos benefícios não pecuniários do órgão de administração

Não aplicável.

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

Não aplicável.

Avaliação da política de remuneração

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

Indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas

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

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
I.4. Adoção de uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
I.5. Adequação da política à dimensão, natureza e complexidade da atividade		
I.6. Adoção de uma estrutura clara, transparente e adequada		
II.1. Aprovação da política pela comissão de remunerações	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.3. Participação na definição da política de pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração
II.4. A política deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores, objeto de revisão periódica e formalização em documento autónomo	Adotada	Processo de decisão e estrutura da remuneração e Critérios predeterminados para a avaliação
III.1. Revisão com periodicidade mínima anual pela comissão de remunerações	Adotada	Avaliação do desempenho
III.2. Independência dos membros da comissão de remunerações		
IV.1. A remuneração dos administradores executivos deve integrar uma componente variável dependente de uma avaliação do desempenho	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação e Avaliação do desempenho
IV.2. Adequado equilíbrio das componentes da remuneração	Adotada	Importância relativa das componentes da remuneração
IV.3. Parte da componente variável deve ser paga em instrumentos financeiros	Não Adotada	Considera-se como não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas
IV.4. Parte da remuneração variável deve ser diferida	Adotada	Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável e critérios de atribuição de remuneração variável em instrumentos financeiros do órgão de administração
IV.5. Determinação do diferimento em função do peso relativo face à componente fixa		
IV.6. Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos que mitiguem o risco inerente à variabilidade da remuneração	Adotada	Mecanismos que impeçam a celebração de contratos que ponham em causa a razão de ser da remuneração variável

Recomendação	Declaração de adoção	Fundamentação
IV.7. Manutenção das ações da instituição obtidas através de esquemas de remuneração variável	Não Adotada	Considera-se como não aplicável, tendo em conta: as características da sociedade e dos seus acionistas
IV.8. Prazo de diferimento no caso de atribuição de opções		
IV.9. Conservação de ações após o termo do mandato		
IV.10. Remuneração dos administradores não executivos não deve incluir nenhuma componente dependente do desempenho ou valor da instituição	Adotada	Critérios predeterminados para a avaliação
IV.11. Indemnizações em caso de destituição	Adotada	Limites à compensação a pagar por destituição sem justa causa
VI.1. Submissão da política de remuneração a avaliação interna independente	Adotada	Avaliação da política de remuneração

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

Jan Adriaan de Pooter

537.406,96 Euros

Total Agregado

537.406,96 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 acionistas com base nas melhores práticas.

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

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

Importância relativa das componentes da remuneração

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

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

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

pagamento de qualquer componente variável da remuneração.

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

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

Critérios predeterminados para a avaliação

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

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

Avaliação da política de remuneração

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

Indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas

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

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

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

Processo de decisão empresarial

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

Comité de Risco

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

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

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

Chief Investment Officer

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

Compliance Officer

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

No contexto da governação corporativa, o *Compliance Officer* visa proporcionar razoável garantia de que as Companhias e os seus Colaboradores cumprem aquelas leis, regulamentos, regras internas e padrões éticos. Faz igualmente parte da missão do *Compliance Officer* desenvolver uma relação de confiança e compreensão com as autoridades de regulação e supervisão em matéria de *compliance*.

Millennium bcp Serviços, ACE

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

Regras de Conduta

Código Deontológico

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

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

Procedimentos Internos para Controlo dos Riscos da Atividade

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

Órgãos sociais

Mesa da Assembleia Geral

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

Conselho de Administração

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

Conselho Fiscal

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

ROC

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

Conselho de Auditoria

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

4. Perspetivas para 2015

Análise de mercado

2015 – Um ano de incerteza, desafios e oportunidades

As projeções para a economia portuguesa em 2015 refletem um processo gradual de ajustamento dos desequilíbrios macroeconómicos, acompanhados por um crescimento moderado do PIB, baixos níveis de inflação e uma ténue recuperação do consumo privado. O desemprego estará ainda acima do seu nível estrutural, mas é expectável que sofra uma redução gradual.

Por outro lado, o Mercado de seguros não-vida deverá voltar aos lucros após vários anos de prejuízos.

Desafios para 2015:

- Assegurar uma diversificação de canais de distribuição através de um forte alinhamento institucional com todos os distribuidores existentes, capturando a oportunidade do canal digital e alargando a rede de distribuição de não-vida.
- Manter o enfoque no crescimento com rentabilidade e processos operativos (por exemplo, simplificação de produtos e processos, serviço pós-venda, fidelização de Clientes, e alinhamento entre dinamização e sistematização de práticas de venda).
- Transformação para uma verdadeira organização centrada no Cliente: o objetivo da organização é fornecer em todos os momentos o melhor serviço para os nossos Clientes. O Cliente é a nossa prioridade e a satisfação das suas necessidades vai muito além do cumprimento de meros níveis de serviço.
- Assegurar uma visibilidade dirigida e contínua ao longo do ano.
- Ambicionar uma elevada qualidade da oferta nas nossas propostas de valor.
- Melhorar a retenção através da implementação de modelos e estratégias reativas sofisticadas:

a retenção é tão importante quanto a captação.

- Evolução no sentido de uma proteção integral em não-vida.

5. Proposta de aplicação de resultados

Proposta relativa ao ponto 2 da Ordem de Trabalhos

O resultado líquido de impostos da Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros, S.A., apurado no exercício de 2014, foi de Euros 7.684.554,83 (sete milhões seiscentos e oitenta e quatro mil quinhentos e cinquenta e quatro euros e oitenta e três cêntimos).

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

- Euros 7.684.554,83 (sete milhões seiscentos e oitenta e quatro mil quinhentos e cinquenta e quatro euros e oitenta e três cêntimos) para resultados transitados.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 2015

O Conselho de Administração



RELATÓRIO DE GESTÃO

31 dezembro 2014

Ocidental seguros

Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros, S.A.

Sede: Av. Dr. Mário Soares (Tagus Park), Edifício 10, piso 1, 2744-002 Porto – Salvo
Pessoa coletiva nº 501 836 918, matriculada sob esse número na Conservatória de
Registo Comercial de Lisboa, com o Capital Social de 12.500.000 Euros

Fevereiro 2015