



RELATÓRIO DE GESTÃO

31 dezembro 2014

Ocidental seguros

Millenniumbcp Ageas
GRUPO SEGUADOR

Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A.

Fevereiro 2015

1. Enquadramento geral da atividade

Enquadramento económico

Enquadramento do setor segurador 2014

2. Síntese global da atividade

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 de Vida, 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 do Ramo Vida

Em 2014, o segmento de Vida do mercado atingiu um volume de negócios de 10,4 mil M€, um crescimento de 12,9% e uma evolução muito positiva pelo segundo ano consecutivo, alimentado pela expansão dos produtos de poupança. Essa evolução favorável conduziu a um aumento do peso do ramo Vida no total da carteira de prémios de seguro direto do setor de mais 2 pontos percentuais face ao ano transato, o que representa 10 pontos percentuais comparando com 2012 (73% em 2014 contra 63% em 2012).

	Dez-14	Dez-13	
Total Vida	<u>10.439,2</u>	<u>9.246,7</u>	12,9%
Capitalização	7.074,4	6.766,7	4,5%
PPR	2.453,9	1.562,3	57,1%
Risco	910,9	917,6	-0,7%

Os produtos de capitalização, nos quais se incluem os contratos de seguros financeiros e os contratos de investimento (também denominados Unit-Linked), já tinham conhecido um forte crescimento em 2013, que se manteve em 2014 com um crescimento de 4,5%, indiciando uma continuada procura de soluções financeiras do setor segurador. Neste quadro de reforço global das poupanças, destacaram-se também os Planos de Poupança e Reforma (PPR) com um crescimento de 57%, depois de no ano anterior já terem crescido 37%. O volume de prémios ascendeu a 2,5 mil milhões de euros, passando o seu peso relativo na carteira dos seguros de vida 24%.

Em 2014, observa-se um maior dinamismo do canal de Bancassurance comparado com os restantes canais de distribuição: em Vida o peso do canal bancário é de 82% e apresenta um crescimento de 18%.

No final do ano de 2014, o mercado registou um stock de provisões matemáticas de 42,8 mil milhões de euros devido ao crescimento das reservas dos produtos de capitalização (+6,4%) e dos PPR (+8,9%).

2. Síntese global da atividade

Análise financeira

Em 2014 a Ocidental Vida atingiu um montante de prémios de seguro direto de 1.352 milhões de euros, correspondente a um decréscimo de 9% face a igual período de 2013 que tinha registado um crescimento de 95% no ano anterior, contrariando o comportamento registado no mercado nacional que apresentou um crescimento de 12,8%.

A menor oferta de soluções de investimento, devido à influência da situação vivida no setor bancário aliada à dificuldade de desenvolver produtos com *yields* atrativos, levou a que o volume de prémios dos Unit-Linked registasse um decréscimo de 39%, não obstante ter-se mantido como o principal contribuinte do segmento Vida, com um volume de prémios de 526 milhões de euros. Foram lançados ao longo deste ano sete novas series de Unit-Linked fechado no canal de retalho sendo sobretudo de destacar a colocação, através do Private Banking e ActivoBank, de um volume de prémios em Unit-Linked abertos de cerca de 220 milhões de euros, 4% superior ao do ano anterior.

No mês de maio foi relançado o Seguro Investidor Global, em Unit-Linked abertos, com uma alteração no *mix*, o que lhe veio a conferir uma atratividade acrescida para os segmentos a que se destina, adequando a oferta aos vários perfis de risco dos Clientes, sendo acompanhado de um plano de comunicação interno bastante ambicioso. Alinhado em parceria com o Millennium bcp, foi posteriormente complementado com o lançamento de um microsite, onde toda a informação relevante sobre o produto, fact sheets, International Financial Institutions (IFI's), rankings de vendas e ferramentas de apoio à venda, foi disponibilizada, permitindo a sua consulta de forma simples e rápida.

Não obstante ter diminuído o volume de prémios a Ocidental Vida manteve a liderança deste produto no ranking nacional com uma quota de mercado de 26,5%.

Acompanhando a tendência verificada no mercado, houve um forte impulso nos produtos de poupança, atingindo os 507,6 milhões de euros, que se traduziu num crescimento de 75,4% face ao ano anterior. Este crescimento esteve intimamente ligado a evolução positiva da liquidez dos bancos o que originou, no segundo semestre do ano, uma descida nas taxas de juro e na remuneração dos depósitos a prazo, tornando as taxas dos produtos de Capitalização mais atrativas. Estes resultados foram atingidos com o lançamento de 3 séries do Capital Seguro para individuais e uma para empresas e com o Novo Investimento Garantido, que com peso significativo na matriz do banco, foram acolhidos como uma ótima opção de investimento, aliando simultaneamente à rentabilidade proporcionada uma garantia de estabilidade e segurança tendo contribuído fortemente para os bons resultados nesta linha de negócio.

Os produtos que oferecem soluções complementares de reforma tiveram um ligeiro decréscimo de 3,1% face ao ano anterior, não conseguindo acompanhar o forte crescimento verificado no mercado. No entanto 2014, com uma receita superior a 143,7 milhões de euros foi o 2º melhor dos quatro últimos anos estando muito acima dos valores obtidos em 2011 e 2012. Durante o quarto trimestre do ano foram lançados novos PPR's muito competitivos, com resultados visíveis já nos últimos meses e fazendo antever uma forte retoma deste tipo de produtos no próximo ano.

Seguindo a tendência ligeiramente recessiva observada no mercado a linha de negócio Risco e Rendimentos registou também uma quebra de 3,7% atingindo em 2014 um volume de prémios vendidos de 175 milhões de euros. A Ocidental Vida manteve-se no entanto no topo dos principais operadores nesta linha de negócio, com uma quota de mercado de 19,2%, o que se traduziu na manutenção da 1ª posição no ranking segurador nacional, constituindo um fator de realce dada a elevada rentabilidade associada a este tipo de produtos.

Evolução dos Prémios de Seguro Direto Vida

Milhares de euros

Ramo	2014	2013	2012	Var. 14/13	Var. 13/12	Mercado Var. 14/13
Total	1.352.392	1.486.005	762.966	-9,0%	94,8%	12,9%
Unit-Linked	525.793	866.265	451.589	-39,3%	91,8%	5,5%
Produtos de Poupança	507.589	289.464	52.565	75,4%	450,7%	4,2%
Riscos e Rendas	175.285	181.959	172.558	-3,7%	5,4%	-0,7%
PPR e PPR/E	143.725	148.317	86.254	-3,1%	72,0%	57,1%

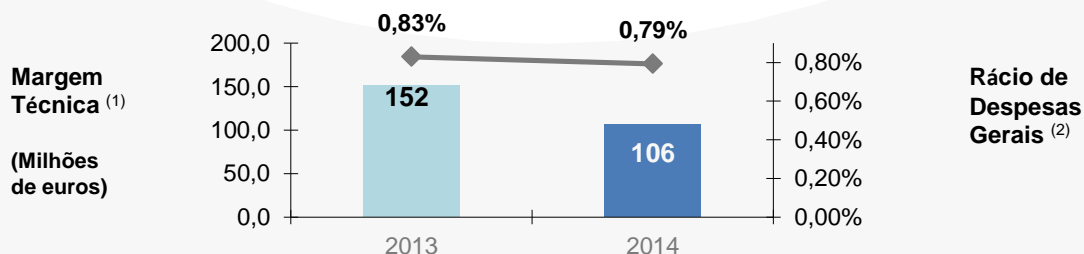
Fonte APS

De realçar ainda que, continua a ser uma das prioridades estratégicas definidas pela Companhia o enfoque na capacidade de retenção de recursos sob gestão, iniciativa cujo sucesso ficou materializado na manutenção ao longo do ano de 2014 de volumes de provisões sob gestão da Ocidental Vida próximos dos € 9,7 mil milhões, montante apenas 2% abaixo do registado em 2013, e que permite manter a liderança de mercado ao nível das provisões matemáticas de forma sustentada, com uma quota de mercado de 22,5% no final do ano de 2014.

Ainda assim em termos de volume de prémios, a Ocidental Vida é a 4ª no ranking nacional do mercado segurador Vida, com uma quota de mercado de 13%, muito próxima do 3º lugar.

A **margem técnica** antes de imputação de custos administrativos, situou-se, em 2014, nos 106,5 milhões de euros sendo no entanto penalizada pelo impacto negativo de fatores não recorrentes relacionados com a evolução desfavorável dos mercados financeiros que levaram ao registo de imparidades na ordem dos 30,7 milhões de euros, que afetaram essencialmente os produtos de poupança. Nas Rendas em 2014 procedeu-se a um reforço de cerca de 10 milhões de euros nas provisões, explicado em grande parte pela atualização das tabelas de mortalidade e reduzindo assim a exposição ao risco e ao nível dos Unit-Linked houve uma revisão ao nível das comissões de gestão.

Margem Técnica versus Rácio de Despesas Gerais



(1) Antes de imputação de custos administrativos.

(2) "Custos operativos afetos ao ramo Vida" / "Investimentos médios afetos ao ramo Vida".

A obtenção de um rácio de despesas gerais baixo, na ordem dos 0,79% (0,4 pontos percentuais abaixo do registado em 2013) revela a preocupação da empresa na contenção dos custos operativos, mesmo num contexto recessivo de conjuntura macroeconómica através de uma gestão criteriosa e adequada dos recursos.

O maior contributo para o resultado da Companhia continua a ser proporcionado pelos produtos de Risco responsáveis por 86% do total da margem técnica e cuja rentabilidade assenta em políticas e práticas de subscrição rigorosas e numa superior capacidade de controlo de custos.

Os **gastos administrativos**, por seu lado, atingiram os 31.944 milhares de euros, evidenciando um forte decréscimo de 16,7% face ao período homólogo.

As despesas com pessoal foi a única rubrica que apresentou um aumento, em parte devido a custos não recorrentes relacionados com o programa de reestruturação do pessoal, sem qualquer impacto nos custos totais pois estavam provisionados na rubrica Outros que libertou provisão.

As restantes rubricas apresentaram custos inferiores em 2014 face aos registados em 2013, tendo a maior variação percentual sido verificada na rubrica Outros que além da libertação da provisão já referida reflete essencialmente uma acentuada redução de comissões de serviços financeiros.

Por outro lado a redução de 9,4% ao nível dos Fornecimentos e Serviços Externos, deve-se sobretudo a redução de custos com Consultoria e também a menores custos com cobrança de prémios e com IT. Finalmente a diminuição dos custos com Impostos e Taxas reflete a quebra do volume de negócios em Vida.

Uma boa performance técnica do negócio, apoiada por uma política prudente a nível da gestão de investimentos, não obstante o impacto negativo das perdas de imparidades, a oferta diversificada e inovadora de soluções para os clientes e o controlo rigoroso ao nível dos custos operativos justificam **resultado líquido** de 86.103 milhares de euros.

Ao nível da situação patrimonial é de referir que o **ativo líquido** atingiu os 10.417.530 milhares de euros, o que resulta num decréscimo de 4,0% em relação ao ano anterior, devido em parte à diminuição dos ativos financeiros resultante da distribuição de 335 milhões de euros de dividendos bem como ao decréscimo das provisões matemáticas observadas em 2014.

A **situação líquida** da Ocidental Vida situou-se nos 400.714 milhares de euros, ou seja um decréscimo de 33,2% em relação ao ano anterior. Não obstante a variação positiva das reservas de reavaliação o decréscimo é explicado sobretudo pela distribuição de resultados e também pela diminuição do resultado líquido do ano, negativamente afetado pelas imparidades registadas. A cobertura do ativo pelos capitais próprios cifrou-se em 3,8%.

A 31 de Dezembro de 2014 a estrutura de capitais próprios da Ocidental Vida apresenta um **rácio de solvência de 210%**, já após a referida distribuição de resultados, decorrente de uma política de maximização da eficiência dos capitais próprios 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.

Evolução dos Custos Administrativos

Milhares de euros

(excluindo amortizações do exercício)	2014	2013	Var. 14/13	Estrutura 2014	Estrutura 2013
Total	31.944	38.334	-16,7%	100,0%	100,0%
Despesas com Pessoal	9.210	7.362	25,1%	28,8%	19,2%
Fornecimentos e Serviços Externos	11.170	12.333	-9,4%	35,0%	32,2%
Impostos e Taxas	666	694	-4,1%	2,1%	1,8%
Outros	10.898	17.945	-39,3%	34,1%	46,8%

3. Corporate governance

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

Órgãos Sociais

Assembleia Geral

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

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

Administração e Fiscalização

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

Conselho de Administração

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

trimestre.

Em 31 de Dezembro de 2014, o Conselho de Administração era constituído por um Presidente (Kurt André J De Schepper), um Vice-Presidente (Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas) e por oito Vogais (Barry Duncan Smith, Stefan Georges Leon Braekeveldt, Filip André Lodewijk Coremans, Luis Maria França de Castro Pereira Coutinho, Jan Adriaan de Pooter, Julian Robert Mark Harvey, Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso e Manuel Frederico Lupi Belo).

Comissão Executiva

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

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

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

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

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

Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso –Back-office do ramo Vida (Plataforma Vida) e Suporte ao Cliente e Negócio.

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

Conselho Fiscal

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

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

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

Conselho de Auditoria

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

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

Secretário da Sociedade

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

Política de remunerações

Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Processo de decisão e estrutura da remuneração

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

remunerações.

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

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

Critérios predeterminados para a avaliação do órgão de administração

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

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 dos acionistas que são *players* de referência nos mercados em que estão presentes; a remuneração variável anual do conjunto dos administradores executivos não deve exceder 2% dos resultados do Grupo, antes de amortização de VOBA (*Value of Business Acquired*) ou *Goodwill*, no exercício a que diga respeito, e a sua atribuição é deliberada anualmente.

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

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

Outros benefícios não pecuniários do órgão de administração

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

Remuneração sob a forma de participação nos lucros ou de prêmios 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 prêmios.

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 Vida aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização no exercício de 2014, de forma agregada e individual, é o seguinte:

Julian Robert Mark Harvey	238.497,94 Euros
Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso	212.183,25 Euros
Michel Edmond Joseph Ghislain Baise	85.395,44 Euros
Total Agregado	536.076,63 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.

Crítérios predeterminados para a avaliação

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

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

Avaliação da política de remuneração

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

Indicação discriminada das recomendações adotadas e não adotadas

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

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

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

Processo de decisão empresarial

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

Comité de Risco

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

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

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

Chief Investment Officer

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

Compliance Officer

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

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

Millennium bcp Serviços, ACE

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

Regras de Conduta

Código Deontológico

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

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

Procedimentos Internos para Controlo dos Riscos da Atividade

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

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	Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas
Vogal	Barry Duncan Smith
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt
Vogal	Filip André Lodewijk Coremans
Vogal	Luís Maria França de Castro Pereira Coutinho
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	José Mário Fernandes Ventura
Vogal	Carlos Alberto Correia Diogo
Vogal	José Ricardo Gonçalves Monteiro
Vogal	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	Maria da Conceição Mota Soares Oliveira Calle Lucas
Vogal	Barry Duncan Smith
Vogal	Stefan Georges Leon Braekeveldt

4. Perspetivas para 2015

Análise de mercado

Novo enquadramento financeiro (baixas taxas de juro e níveis baixos de inflação ou mesmo deflação) constitui o risco mais proeminente para o negócio vida. O ambiente de baixas taxas de juro coloca pressão em grande medida sobre as seguradoras vida e fundos de pensões em garantir taxas garantidas e manter um perfil de sólida rentabilidade no longo prazo.

Por outro lado a recuperação expectável do mercado de crédito bancário pode influenciar positivamente a venda associada e a estabilização do enquadramento fiscal pode ter impactos positivos no mercado de seguros de vida.

As limitações na atribuição de reformas antecipadas e a nova formula de cálculo do fator de sustentabilidade, que reduzem as garantias de reforma à medida que a esperança média de vida aumenta, tem originado um crescente perceção pública para uma maior necessidade de poupança futura.

Desafios para 2015:

- Consolidação na nossa liderança no Mercado segurador Português em vida e aposta em pequenos nichos de crescimento rentáveis.
- Adaptar o nosso mix de negócios (em capitalização e Unit-Linked) de forma a refletir as condições de mercado atuais e manter rentabilidade. Precisamos alterar o nosso *mix* mais para produtos com margens mais elevadas (por exemplo Unit-Linked abertos, seguros de capitalização sem taxa garantidas).
- Capturar o momento do Mercado no sentido de oferecer soluções de seguros de vida baseados em perfil de risco do Cliente (diferenciar a oferta financeira e em simultâneo melhorar a margem financeira).
- Incrementar as interações com Clientes através da promoção de soluções de poupança com entregas regulares.

5. Proposta de aplicação de resultados

O resultado líquido de impostos da Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A., apurado no exercício de 2014, foi de euros 55.064.541,08 (cinquenta e cinco milhões sessenta e quatro mil quinhentos e quarenta e um euros e oito 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 55.064.541,08 (cinquenta e cinco milhões sessenta e quatro mil quinhentos e quarenta e um euros e oito cêntimos) para resultados transitados.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 2015

O Conselho de Administração



RELATÓRIO DE GESTÃO

31 dezembro 2014

Ocidental seguros

Millenniumbcp Ageas
GRUPO SEGUADOR

Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A.

Sede: Av. Dr. Mário Soares (Tagus Park), Edifício 10, piso 1, 2744-002 Porto – Salvo
Pessoa coletiva nº 501 836 926, matriculada sob esse número na Conservatória de
Registo Comercial de Lisboa, com o Capital Social de 22.375.000 Euros

Fevereiro 2015