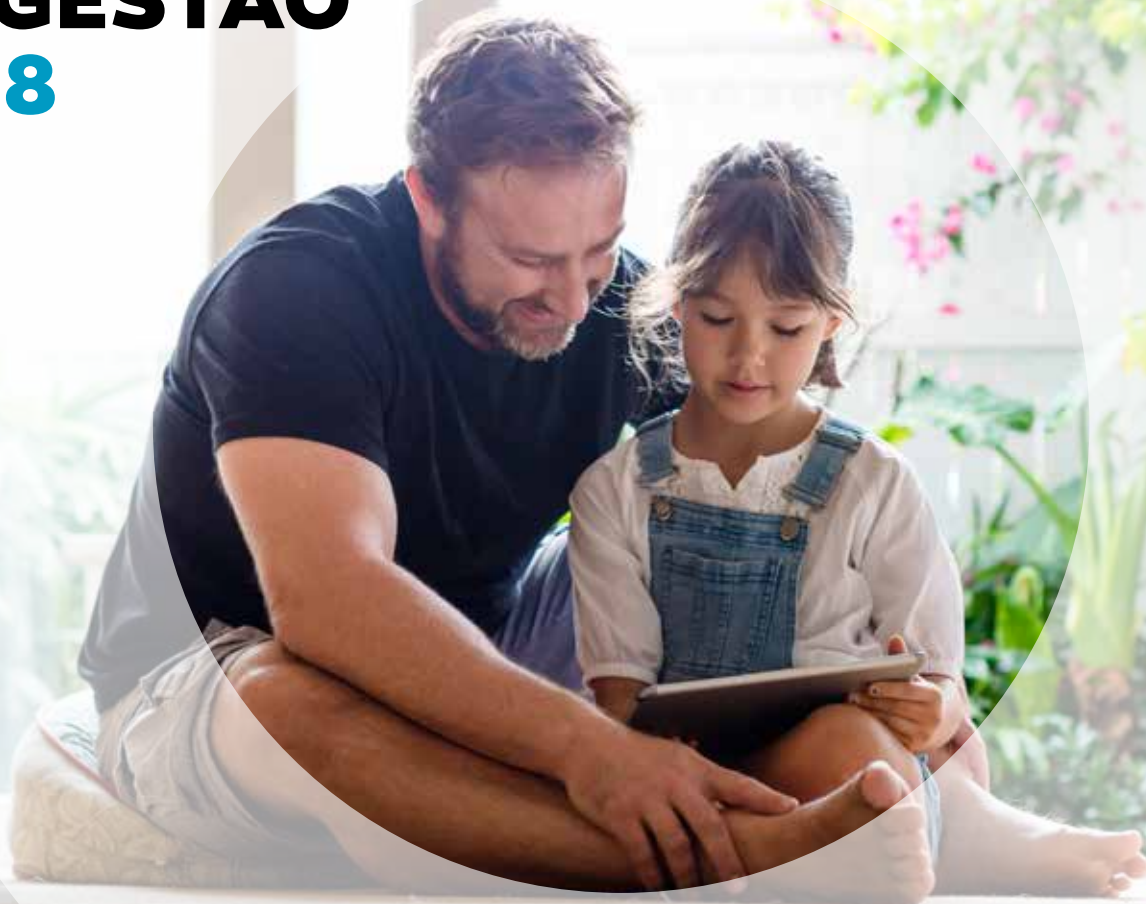


RELATÓRIO DE GESTÃO 2018



OCIDENTAL

OCIDENTAL – COMPANHIA PORTUGUESA DE SEGUROS DE VIDA, S.A.

ÍNDICE

1. Enquadramento da Atividade Enquadramento Económico Mercado Segurador	7
2. Síntese Global da Atividade Atividade da Companhia Principais Indicadores de Gestão Análise Económica e Financeira Solvência II	12
3. Resultados e sua Aplicação	20
4. Perspetivas da Companhia para 2019	21
5. Corporate Governance	23
6. Considerações Finais	36
7. Publicações Obrigatórias	37

AGEAS, UM MUNDO DE LIGAÇÕES FORTES

O Grupo Ageas internacional tem evoluído na última década, tendo atualmente um negócio no valor de cerca de 9 mil milhões de euros e 40 milhões de Clientes em 14 países e dois continentes e temos uma combinação estável e rentável entre os ramos Não Vida, Vida e Saúde.

E continuamos a crescer e a evoluir. Para isso, necessitamos de reinventarmo-nos para manter a nossa vantagem competitiva e relevância junto dos nossos Stakeholders. Por isso, lançámos um novo plano estratégico a três anos que reflete a nossa visão a longo prazo do setor dos seguros e que se estende até 2030, o **Connect21**.

O **Connect21** é um plano estratégico extensível a todos os países onde o Grupo Ageas está presente, incluindo o Grupo Ageas Portugal que agrega as marcas Ageas Seguros, Médis, Ocidental e Seguro Directo. Estamos focados em atingir este plano **proporcionando uma experiência Cliente de excelência, para prevenir, planejar, proteger, assistir e ir além dos seguros através de parcerias e inovação, impulsionadas pela tecnologia. E sendo uma organização única e ágil, crescemos de forma sustentável e criamos impacto social.**



Supporter of your life

Existimos para os nossos Clientes e estamos presentes para os apoiar nos momentos altos e baixos da vida. Protegemos o que têm hoje e ajudamos a tornar realidade os sonhos de amanhã **para que possam viver todas as etapas da vida de forma intensa e com paz de espírito.**

Connect através dos nossos valores

A definição de uma estratégia implica a adoção de uma base cultural organizacional assente em valores comuns. É garantir que todos os Colaboradores estão em sintonia, onde quer que estejam, através da vivência conjunta dos valores fundamentais:

- o *We care* - respeitamos e ajudamos quem nos rodeia.
- o *We dare* - desafiamos limites e sem medo de ir mais longe;
- o *We deliver* - fazemos acontecer, cumprindo as nossas promessas;
- o *We share* - aprendemos em conjunto, inspirando outros e partilhando o sucesso com todos os *Stakeholders*.

Connect com os Clientes

Vamos ser ainda mais relevantes para os nossos Clientes, fornecendo-lhes mais do que os produtos e serviços habituais que ajudam na proteção dos seus bens.

Vamos antecipar as suas maiores necessidades com base nas suas experiências pessoais, garantindo que com qualquer marca do Grupo Ageas Portugal, a experiência Cliente será sempre excelente.

Deste modo, a forma como interagimos com os Clientes tem de ser ainda melhor: a nossa gestão de reclamações tem de melhorar, assim como os nossos serviços, de forma a antecipar necessidades. O nosso aconselhamento tem de ser mais personalizado e adaptado a cada pessoa. Para conseguirmos chegar aqui, temos de desenvolver os nossos Colaboradores em busca de uma melhoria contínua que se espelha em tudo o que fazemos.

Na realidade, teremos de trabalhar de forma ainda mais próxima com todos os nossos Stakeholders – desde reguladores a mediadores, passando pelos nossos **parceiros e parcerias em todo o mundo**, para melhorar as experiências de todos os nossos Clientes.

Connect para além dos seguros

A estratégia **Connect21** exige uma inovação inteligente, que passa pelo desenvolvimento de novos negócios e novas formas de trabalhar para **ajudar os nossos Clientes a prepararem-se para o futuro, estamos a protegê-los e a ajudá-los a prevenirem-se**, proporcionando-lhes a assistência que necessitam. E vamos ainda mais longe – porque estamos empenhados em ajudar a construir uma **sociedade melhor para todos**.

Connect através da tecnologia

Uma das formas de o fazer é **alavancando o poder da tecnologia** para transformar a forma como fazemos negócio e como interagimos. Poderá ser através de uma nova aplicação direcionada para o Cliente, de um novo procedimento interno levado a cabo por um algoritmo, de um programa de controlo de qualidade para as oficinas de reparação automóvel gerido por inteligência artificial. Qualquer que seja a forma, a tecnologia é uma aliada na relação com os nossos Clientes.

Connect através de parceiros

Temos cada vez mais parcerias com empresas que partilham os nossos valores e as nossas ambições para o futuro. Renovamos o nosso compromisso em **reforçar e alargar** parcerias que trazem benefícios mútuos, assim como **identificamos e estabelecemos** novas parcerias que criem valor para os nossos Stakeholders e que respondam às novas necessidades e prioridades.

Connect através dos nossos resultados

O reconhecimento de desafios e de futuras oportunidades, levou-nos a atualizar e a aperfeiçoar os nossos objetivos financeiros, assim como a assumir outros compromissos não financeiros, mas relevantes para as vidas daqueles com quem nos cruzamos diariamente. Por isso, **estamos focados em cumprir as nossas promessas para benefício de todos os nossos Stakeholders**.

GRUPO AGEAS PORTUGAL

EM NÚMEROS

1.^a

 Posição em
Pensões
2.^a

 Posição em
Saúde
2.^a

 Posição em
Vida
2.^a
Ranking
Global
3.^a

 Posição em
Não Vida
1.304
Colaboradores
Omni-Canal
Rede de distribuição alargada:
3.382

 Agentes & Corretores
Bancassurance
Telefone e Internet

Rácio combinado
92,4%
Não Vida
Cientes por canal
666 Mil clientes

Agentes & Corretores
1.006 Mil clientes

Bancassurance
125 Mil clientes

Seguro Directo
Quota de Mercado Global
16,6%
Não Vida
13,5%
Vida
18,4%
2.2

Mil milhões de euros

Não Vida
677 Milhões de euros

Vida
1.494 Mil milhões de euros

Resultado líquido
105,1 Milhões de euros

Solvência II
179%

FUNDAÇÃO AGEAS

230
Ações de Solidariedade
pela Fundação Ageas

83
Instituições Apoiadas
Pela Fundação Ageas

9.143
Horas de voluntariado
dedicadas a Fundação Ageas



RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Em cumprimento das obrigações legais e estatutárias, o Conselho de Administração submete à apreciação da Assembleia Geral o Relatório de Gestão e Contas referente ao exercício de 2018.

1. ENQUADRAMENTO DA ATIVIDADE

Enquadramento Económico

Enquadramento Económico Mundial

De acordo com o Fundo Monetário Internacional (FMI), em 2018, a economia mundial deverá ter-se expandido 3,7%, o que representa um ligeiro abrandamento face a 2017, que traduz desempenhos divergentes entre as principais geografias, com a desaceleração das economias da área do euro, do Japão e da China, a contrastar com a aceleração dos Estados Unidos da América (EUA) e com a evolução favorável de alguns mercados emergentes, nomeadamente da Índia, do Brasil e da Rússia.

Em 2019, a trajetória de expansão da atividade global deverá prosseguir a um ritmo mais moderado, num quadro de dissipação dos efeitos do estímulo orçamental nos EUA, de normalização da política monetária da área do euro e de manutenção de perspetivas de desaceleração gradual da economia chinesa.

Mercados Financeiros Globais

O traço mais saliente da evolução dos mercados financeiros em 2018 foi o aumento da volatilidade, associado ao recrudescimento da incerteza quanto à resiliência do ciclo expansionista da economia mundial, num entorno marcado pelo endurecimento das condições monetárias à escala global e pelo agravamento das tensões geopolíticas internacionais.

Nos mercados acionistas, o abrandamento da China e o impacto negativo que tal circunstância suscitou nas economias exportadoras de matérias-primas e de bens de capital contribuiu para a desvalorização dos índices dos mercados emergentes e, também, da Europa. Nos EUA, o forte ritmo de crescimento económico, proporcionado pelo substancial estímulo de política orçamental em vigor, ajudou a elevar as valorizações acionistas americanas para máximos históricos no terceiro trimestre, trajetória que rapidamente se inverteu no final do ano com os receios de que a deterioração da conjuntura mundial e a subida das taxas de juro determinassem uma perda de vigor da economia.

No plano cambial, a aceleração da atividade económica e dos salários nos EUA motivou a intensificação do ciclo de subida das taxas de juro por parte da Reserva Federal, o que determinou a apreciação do dólar face à generalidade das moedas, em particular dos mercados emergentes.

A normalização da política monetária norte-americana foi também determinante para o aumento das *yields* dos títulos de dívida pública dos EUA nos prazos mais longos. Em contraste, na área do euro, o Banco Central Europeu (BCE) manteve o nível das taxas de juro inalteradas ao longo do ano e terminou o seu programa de compra de dívida pública e privada no final de dezembro, pelo que as taxas de juro Euribor no prazo dos três meses mantiveram-se em torno de -0,30%, à semelhança do que ocorreu em 2017. Neste contexto, *yields* dos títulos de dívida pública alemã permaneceram em baixos níveis, assim como as congéneres dos países da periferia da área do euro, à exceção de Itália, onde a instabilidade política motivou uma subida dos prémios de risco das obrigações do tesouro.

Perspetivas para a Economia Portuguesa

Nos primeiros nove meses de 2018, o ritmo de expansão da economia portuguesa manteve-se robusto, ligeiramente acima de 2,0%, em linha com a previsão da Comissão Europeia (CE) para o crescimento do PIB no conjunto do ano.

Esta evolução traduz, no entanto, uma desaceleração face aos 2,8% registados em 2017, que se deve essencialmente ao agravamento do contributo negativo da procura externa líquida, dado que as importações têm sido superiores às exportações, em resultado do dinamismo da procura interna, designadamente no que respeita ao investimento.

Em 2019, a CE prevê que a taxa de crescimento do PIB abrande para níveis inferiores a 2,0%, uma vez que o esmorecimento do emprego e os baixos níveis da taxa de poupança se deverão refletir numa maior moderação do consumo privado.

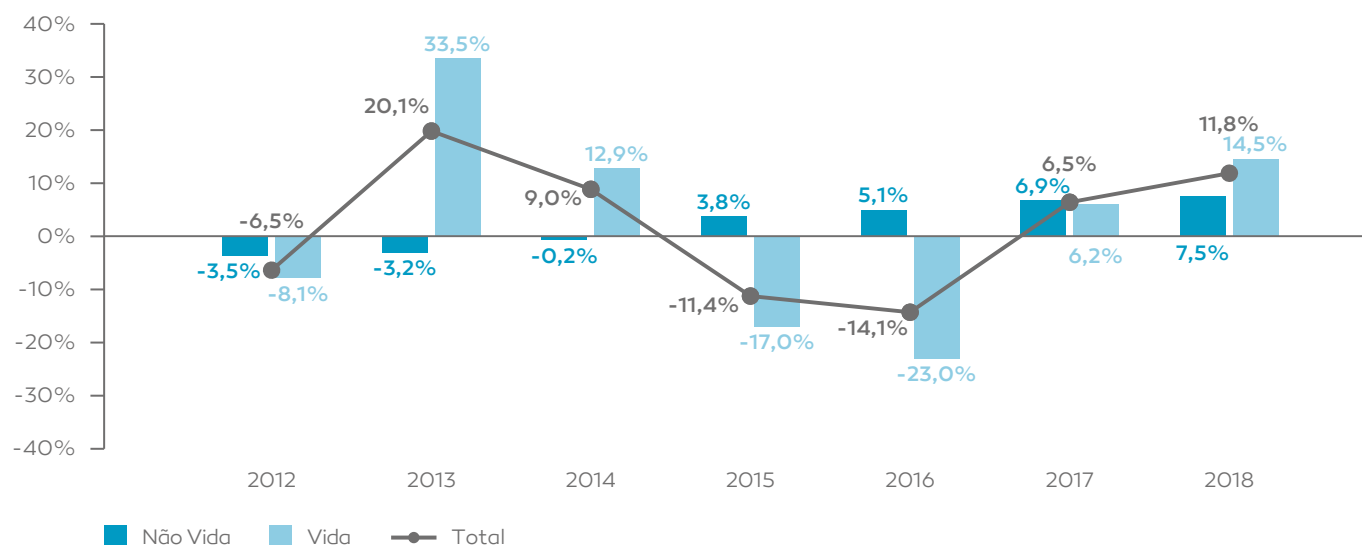
No que respeita às finanças públicas, o défice orçamental em 2018 deverá ter ficado abaixo de 1,0% do PIB, contribuindo para a melhoria da perceção dos investidores e das principais agências de *rating* quanto à sustentabilidade das contas públicas nacionais e, por conseguinte, para a permanência das *yields* dos títulos de dívida pública em níveis relativamente baixos.

Mercado Segurador

Em 2018, a atividade seguradora global (Vida e Não Vida) manteve a tendência de crescimento iniciada no ano anterior, tendo alcançado um volume de prémios de seguro direto de 12,9 mil milhões de euros, o que representa um aumento de 11,8% face ao ano anterior.

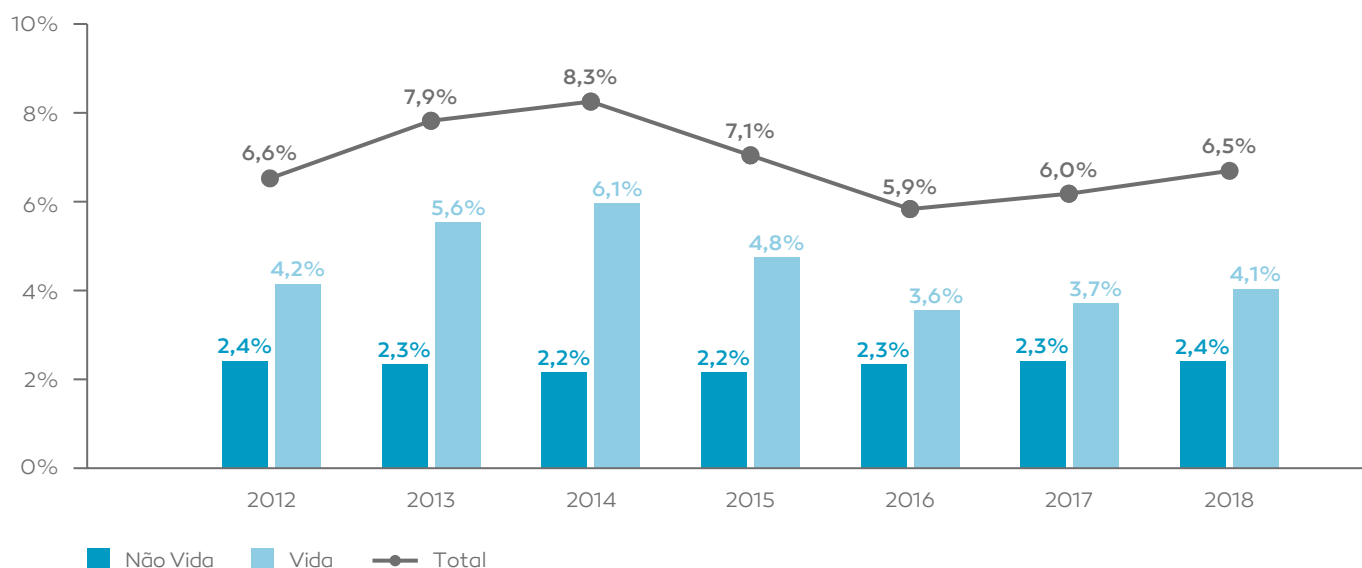
Esta evolução é fortemente motivada pelo ramo Vida, o qual evidenciou um crescimento de 14,5% para 8,1 mil milhões de euros, representando cerca de 63% da produção total de seguro direto no mercado português. Já o ramo Não Vida manteve a tendência de crescimento iniciada em 2015, registando um aumento de 7,5% para 4,8 mil milhões de euros, aumento verificado na generalidade dos ramos.

CRESCIMENTOS ANUAIS



A conjuntura económica e financeira favorável permitiu um aumento do contributo dos seguros para o PIB em 0,5 p.p. para 6,5%. Em Vida, a taxa de penetração alcançou 4,1% (mais 0,4 p.p. que em 2017) e em Não Vida subiu 0,1 p.p. para 2,4%. O prémio *per capita* aumentou de 1.127 euros em 2017 para 1.262 euros em 2018 em resultado do aumento de produção.

PRODUÇÃO/PIB



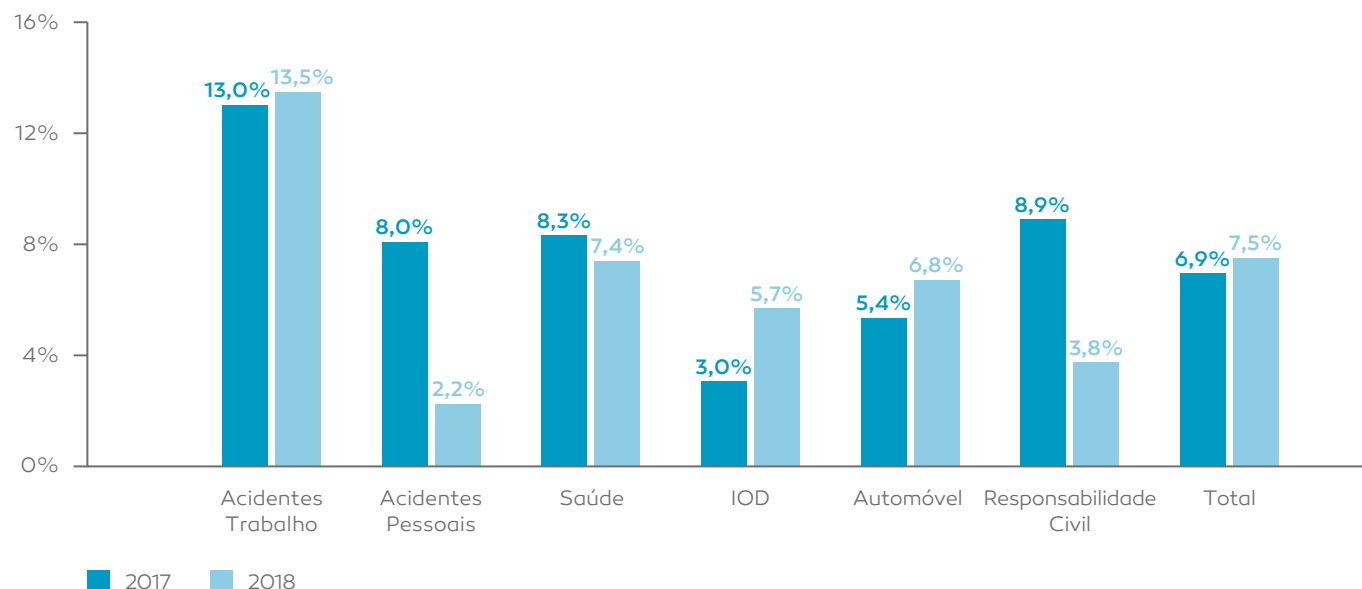
O segmento NãoVida manteve a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, confirmando os sinais de retoma económica iniciada em 2016. De facto, o número de novos veículos vendidos manteve a tendência de crescimento (+2,6% em 2018), embora menos acentuada relativamente a anos anteriores; também a taxa de desemprego manteve uma tendência decrescente situando-se abaixo dos 7%.

À semelhança do ano anterior, o ramo que mais contribuiu para o crescimento do segmento NãoVida foi o de Acidentes de Trabalho que viu o seu volume de prémios crescer 13,5%, mantendo a tendência de crescimento verificada nos últimos anos (13,0% em 2017, 12,2% em 2016, 7,8% em 2015). Para esta evolução terá contribuído não só a evolução favorável da atividade económica, refletida no aumento da massa salarial e redução do nível de desemprego, como também o processo de ajustamento tarifário que as companhias têm vindo a fazer neste ramo de forma a recuperar o seu equilíbrio técnico.

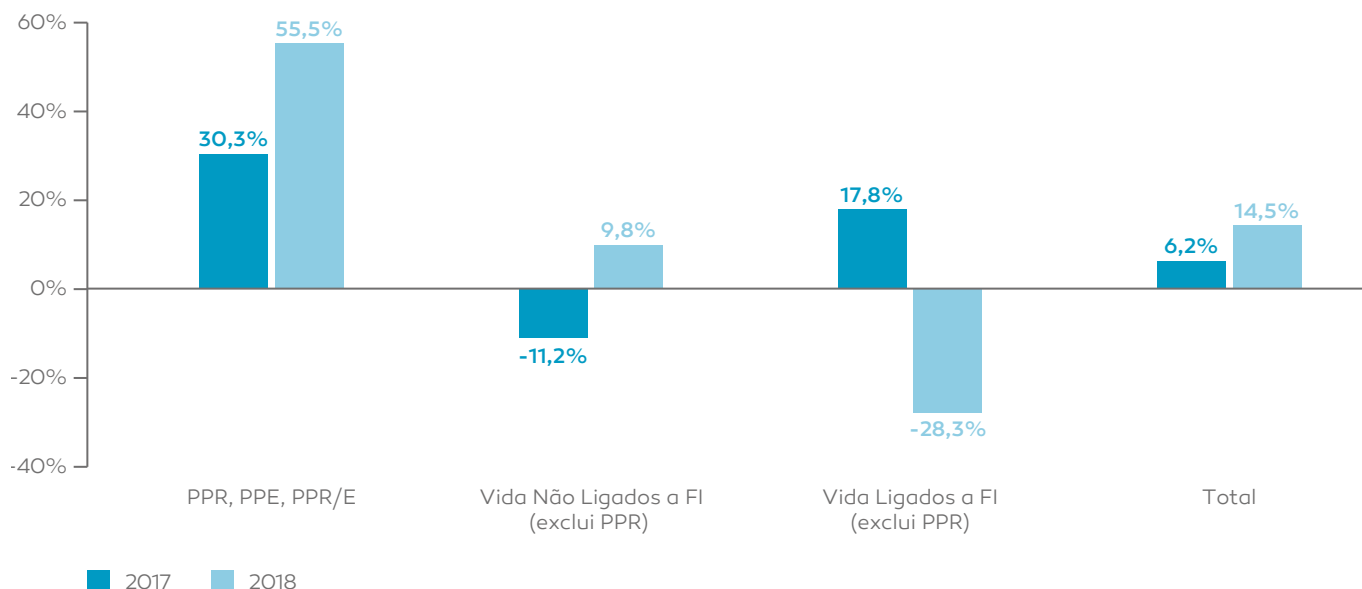
Destaca-se, igualmente, a evolução positiva dos seguros de Saúde: 7,4% em 2018, 8,3% em 2017 e 9,6% em 2016.

O ramo Automóvel, o mais representativo em Não Vida (peso de 35,6%) também evoluiu favoravelmente, alcançando 6,8%, consolidando assim a tendência de crescimento iniciada em 2015.

Os ramos de Incêndio e Outros Danos apresentaram um crescimento de 5,4%, destacando-se o aumento verificado nos seguros de Multirriscos em cerca de 5,7% sendo de destacar o crescimento dos riscos múltiplos de habitação (+4,0%), de Comércio (+2,7%) e de outros (+91,6%).

PRODUÇÃO DE SEGURO DIRETO**Crescimento Não Vida**

O crescimento do ramo Vida (+14,5%) foi fortemente influenciado pelo aumento, em 55,5%, das contribuições para Planos de Poupança Reforma cujo montante de contribuições atingiu os 3,5 mil milhões de euros, continuando a ser um produto que merece a confiança dos aforradores. É também de destacar a produção de seguros não ligados a fundos de investimento (excluindo PPR) que registou um aumento de 9,8%. Pelo contrário, os produtos ligados a fundos de investimento (excluindo os PPR) apresentaram uma redução de 28,3%, contra +17,3% verificado em 2017.

PRODUÇÃO DE SEGURO DIRETO**Crescimento Vida**

No que respeita à concorrência, os 5 primeiros grupos de Não Vida detêm, em 2018, cerca de 71% do mercado: Fidelidade, Seguradoras Unidas, Grupo Ageas Portugal, Allianz Portugal, e Liberty. Já em Vida, 81% do mercado é detido pelos principais grupos: Fidelidade, Grupo Ageas Portugal, Santander Totta Vida, BPI Vida e Pensões e GNB Seguros Vida. A Fidelidade continua a deter uma parcela considerável do mercado, representando 27,5% do segmento Não Vida e 39,1% do mercado Vida.



2. SÍNTESE GLOBAL DA ATIVIDADE

Atividade da Companhia

A Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A. (também adiante denominada ‘Ocidental Vida’) é uma empresa dedicada ao exercício da atividade de seguro e resseguro no ramo Vida que, juntamente com a Ocidental – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. e a Millenniumbcp Ageas, Grupo Segurador, SGPS, S.A., constituem a parceria celebrada em 2005 entre o Grupo Ageas e o Banco Comercial Português, S.A. (também adiante denominada ‘Millennium bcp’).

A Ocidental Vida, e bem assim as restantes empresas desta parceria, estão integradas na Ageas Portugal, constituindo a presença no mercado nacional do Grupo Ageas, um grupo segurador internacional com mais de 180 anos de história e que hoje se destaca por ser uma das 20 maiores estruturas seguradoras da Europa, sendo que a Ageas Portugal se materializa ainda pelas seguintes sociedades:

- o Ageas Portugal Holdings, SGPS, S.A.
- o Ageas Portugal – Companhia de Seguros, S.A.
- o Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros, S.A.
- o Médis – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.
- o Ageas Portugal – Companhia de Seguros de Vida, S.A.

Operando no Ramo Não Vida, a Ageas Portugal – Companhia de Seguros, S.A. e a Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros, S.A. estão, respetivamente, focadas no canal tradicional de Agentes e Corretores e no canal de *Bancassurance*. A Médis – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A. encontra-se focada na oferta de Saúde, explorando uma distribuição multicanal e em regime de parcerias. A Ageas Portugal – Companhia de Seguros de Vida, S.A. e Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A. operam no Ramo Vida estando, respetivamente, focadas no canal tradicional de Agentes e Corretores e no canal de *Bancassurance*. Por fim, a Ocidental – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. dedica-se à gestão de fundos de pensões, atuando principalmente ao nível do segmento de empresas.

Cumulativamente faz ainda parte deste conjunto de entidades a Ageas Portugal Services, ACE, um agrupamento complementar de empresas que constitui a principal estrutura de integração, otimização e racionalização de recursos informáticos, operativos, administrativos e de aprovisionamento, tendo como missão a gestão de meios e a prestação de serviços às entidades que integram o Grupo Ageas em Portugal.

Na Ageas Portugal encontra-se implementado um Modelo Operacional estratégico que consiste no enquadramento das entidades jurídicas tanto por linha de negócios, como por canal de distribuição, correspondentes a três unidades de negócios dedicadas a i) Agentes e Corretores & Ramo Não Vida, ii) *Bancassurance* & Ramo Vida e iii) *Direct* / Parceiras & Saúde, apoiado por áreas transversais de estratégica, controle e suporte. Independentemente da autonomia e das especificidades de cada unidade de negócio, todo o enquadramento foi alinhado e estruturado de forma a identificar e implementar uma estratégia única para todas as empresas da Ageas Portugal. As áreas transversais de apoio e controle são geridas de forma coordenada e complementar.

O Modelo Operacional é suportado por um Modelo de Governação baseado em três níveis: o Conselho de Administração (composto por membros executivos e não executivos), a Comissão Executiva (presidida pelo *Chief Executive Officer* da respetiva unidade de negócio, integrando ainda os *Chief Executive Offices* da Ageas Portugal e das restantes unidades de negócio, para além dos restantes membros executivos) e as Comissões de Gestão (igualmente presididas pelo *Chief Executive Officers* da respetiva unidade de negócios, integrando ainda alguns dos seus reportes diretos). Este Modelo de Governo está tão alinhado quanto possível no que diz respeito aos seus membros, garantindo a harmonização da estratégia entre todas as unidades de negócios, mas também leva em consideração a parceria com o Millennium bcp.

Performance comercial

2018 O ANO DA TRANSIÇÃO PARA UM NOVO AMBIENTE REGULATÓRIO

O início do ano de 2018 ficou desde logo marcado pela entrada em vigor da Diretiva dos Mercados de Instrumentos Financeiros (DMIF) e do Regulamento sobre os “pacotes de produtos de investimento de retalho e de produtos de investimento com base em seguros” (PRIIPs), cuja aplicabilidade é extensível à subscrição de seguros financeiros no canal *Bancassurance*.

A DMIF II veio introduzir novos requisitos de governação de produto, de forma a assegurar que as empresas que produzem e distribuem instrumentos financeiros, atuem no melhor interesse dos Clientes, durante todas as etapas do ciclo de vida dos produtos ou serviços por elas disponibilizados, contribuindo deste modo para o aumento da transparência, reforçando a confiança e proteção dos investidores, limitando as áreas não regulamentadas.

A rápida adaptação aos requisitos exigidos pela nova DMIF II foi o culminar de um exigente processo de planeamento e implementação levado a cabo ao longo de vários meses por Colaboradores tanto da Ocidental como do Millennium bcp.

O empenho colocado por ambas as entidades em todo este processo veio demonstrar, uma vez mais, não só a importância que o canal *Bancassurance* tem para a Ocidental na sua estratégia de distribuição de produtos financeiros, mas também o porquê de esta continuar a ser considerada ainda hoje, e ao fim de mais de 30 anos, como a referência em termos de parceria *Bancassurance* a operar no mercado português.

O ano de 2018 ficou também marcado pelos trabalhos relacionados com a introdução da nova Diretiva de Distribuição de Seguros (DDS), bem como com a publicação de legislação nacional sobre a DMIF II, que não estando ainda completa, tem exigido o desenvolvimento e implementação de novos requisitos de informação.

Não obstante o impacto e a necessidade de alguns ajustamentos que estas alterações regulatórias vieram introduzir na comercialização de produtos financeiros, e em particular nos Seguros Financeiros que compõem a nossa oferta, a conclusão atempada das novas obrigações legais e a preparação que a rede de distribuição demonstrou ao longo de todo o ano de 2018, fez com que a comercialização destes produtos não fosse afetada, tendo inclusivamente alcançado excelentes resultados.

PROMOVER A PROTEÇÃO DOS NOSSOS CLIENTES ATRAVÉS DOS SEGUROS DE VIDA

A importância dada à proteção da vida é uma das missões principais de uma seguradora. Tendo sempre presente esta premissa, a Ocidental procurou durante o ano de 2018, tornar mais robusta a sua oferta de soluções de Vida Risco.

Nesse sentido, foi realizado um estudo de mercado que utilizou a metodologia *Conjoint* para procurar compreender o que os consumidores mais valorizam no seguro de Vida Risco. Com base nas conclusões deste estudo e de análises complementares, surgiram recomendações para as equipas responsáveis, procurando abordar vários temas: simulação, coberturas, *engagement* com Clientes e flexibilização de capitais, tendo sido esta última já implementada.

No início do ano foi lançado o “Seguro de Vida Gestor Chave” – um seguro de Vida que visa proteger as empresas dos eventuais danos financeiros decorrentes da falta de uma das suas principais pessoas chave, certificando-se que na sua ausência a empresa tem garantia de continuidade.

Este seguro foi concebido de forma a servir de garantia a operações de crédito que as empresas contratem junto do Millennium bcp e garante, em caso de Morte ou Invalidez Total e Permanente da pessoa segura (pessoa chave), o pagamento ao Banco do capital em dívida.

Paralelamente procedeu-se à revisão do Seguro de Vida associado a Crédito Imobiliário de modo a aumentar a sua competitividade – aumentando a idade de permanência, revendo tarifas e coberturas e reduzindo encargos de fracionamento.

DESENVOLVER SOLUÇÕES FINANCEIRAS COMPETITIVAS NUM AMBIENTE DE BAIXAS TAXAS DE JURO

O ano de 2018 foi marcado, uma vez mais, pelo ambiente de baixas taxas de juro que condicionaram o lançamento de novos seguros financeiros tradicionais.

Ao longo de todo o ano a Ocidental foi procurando novas soluções com estruturas de ativos diferenciadas, mas sempre com a preocupação de serem de compreensão adequada por parte dos Clientes, nomeadamente nos *Unit linked* fechados.

O aumento das *yields* associadas à dívida pública na 2ª metade do ano conduziu a Companhia a um novo programa de lançamento de *Unit Linked*s fechados, cujos resultados foram evoluindo positivamente e de um modo consistente ao longo deste período, o que em conjugação com o foco que o Millennium bcp demonstrou em promover soluções de reforma e poupança, acompanhado por uma menor oferta de produtos estritamente bancárias, criaram as condições para um significativo crescimento das vendas no 2º semestre do ano.

Paralelamente foram desenvolvidas soluções inovadoras de desaccumulação dirigidas a Clientes com mais de 55 anos que privilegiam o recebimento vitalício de um valor regular recorrendo a soluções financeiras com baixo risco.

O seu lançamento, no final de 2018, constituiu um marco na nossa oferta de seguros financeiros pela sua capacidade de responder aos desafios colocados pelo crescente número de Clientes que procuram a melhor solução financeira para desfrutar das poupanças reunidas durante a fase da acumulação da sua vida ativa.

REFORÇAR A FORMAÇÃO EM SEGUROS FINANCEIROS E VIDA RISCO

Um dos pilares da atuação da Ocidental tem sido a importância dada à formação sendo esta encarada não apenas como uma mera obrigação legal, no caso concreto decorrente da DMIF II ou da DDS, mas sim como algo essencial para atingir um posicionamento distintivo e assegurar um serviço de referência a todos os nossos Clientes.

Nesse sentido decorreram ao longo de todo o ano de 2018 inúmeras iniciativas de divulgação e formação sobre as principais características e funcionamento dos produtos atualmente em comercialização – de risco e financeiros, que incluíram ações de formação em sala, *e-learning*, publicação de documentação e *quizes*.

Foram também efetuadas várias ações de “Cliente Mistério” que forneceram à Companhia a informação necessária para ficar a conhecer melhor os seus pontos fortes e os aspetos a necessitar de alguma atenção nomeadamente os relacionados com a experiência de venda e o conhecimento dos produtos.

Todas estas ações culminaram no final de 2018 com a primeira iniciativa de formação com gamificação suportada por uma *app* para *smartphone* que contou com a participação entusiástica de centenas de Colaboradores das áreas comerciais da Ocidental e do Millennium bcp ao longo de 8 semanas.

Principais Indicadores de Gestão

OCIDENTAL VIDA

	2017	2018	Var. 18/17
Prémios Emitidos ¹	1.433.292	1.374.401	-4,1%
Resultado Líquido	68.195	67.839	-0,5%
Capital Próprio	478.215	248.093	-48,1%
Ativo Líquido Total	10.809.479	10.575.057	-2,2%
Provisões Técnicas ²	10.135.390	10.144.763	0,1%
Nº de Colaboradores	147	153	4,0%

Rácio Produtividade

Prémios Emitidos ¹ / Nº Colaboradores	9.761	8.998	7,8%
--	-------	-------	------

Rácio de Rendibilidade

Resultado Líquido/ Prémios Emitidos ¹	4,8%	4,9%	0,2 pp
Resultado Líquido/ Ativo Líquido	0,6%	0,6%	0,0 pp
Resultado Líquido/Capital Próprio Médio	19,8%	18,3%	-1,5 pp

Unidade: Milhares de euros

1) Seguro direto e Resseguro aceite (inclui contratos de investimento)

2) Inclui Provisões técnicas relativas a seguros de vida em que o risco de investimento é suportado pelo tomador de seguro

Análise Económica e Financeira

Em 2018 a produção de Vida atingiu os 1.374 milhões de euros, impulsionada sobretudo pela excelente *performance* verificada nos produtos de Poupança e PPRs que atingiram, no global, um crescimento de 93,6% (+395 milhões de euros); esta evolução não foi suficiente para compensar a quebra de 54,8% (-455 milhões de euros) verificada nos produtos de *Unit Linked*.

PRÉMIOS EMITIDOS

	2017	2018	Var. 18/17
Seguro direto			
<i>Unit-Linked</i>	831.321	375.826	-54,8%
Produtos de Poupança	100.707	223.857	122,3%
Risco	167.795	166.972	-0,5%
Rendas	11.989	14.066	17,3%
PPR e PPR/E	321.481	593.679	84,7%
Total	1.433.292	1.374.401	-4,1%

Unidade: Milhares de euros

Em termos globais, a receita da Ocidental Vida registou uma variação negativa de 4,1% face a 2017 tendo sido fortemente penalizada pela quebra verificada na venda de produtos *Unit Linked* bem como pela ligeira quebra na venda de produtos de risco associada a um controlo ainda apertado por parte dos bancos na concessão de crédito não obstante a recuperação económica. Desta forma a Ocidental Vida viu reduzida a sua quota de mercado no segmento de Vida para os 16,9% (menos 3,3 pontos percentuais que no ano anterior), mantendo, contudo, o 2º lugar destacado no *ranking* nacional.

Os produtos de *Unit Linked* inverteram a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, apresentando uma forte quebra no volume de negócios (cerca de 55%), influenciada por um ambiente de baixas taxas de juro e consequente dificuldade em lançar produtos de investimento suficientemente atrativos. Esta redução foi sentida quer nos produtos *Unit Linked* Fechados quer nos *Unit Linked* Abertos. Assim, no que respeita aos produtos de *Unit Linked* Fechados (103,9 milhões de euros), enquanto que em 2017 foram lançadas, ao longo do ano, vinte e quatro novas séries deste produto, durante o ano 2018 apenas se registaram oito novas séries: uma *Unit Linked* PPR no 1º trimestre e uma *Unit Linked* Tradicional no 2º trimestre. A fraca receptividade dos Clientes à estrutura de ativos destas duas séries, bem como à ausência de um plano de resgates parciais, levou ao lançamento, com sucesso, no 3º trimestre, de duas novas séries

com uma estrutura de capitais diferente e possibilidade de resgates parciais. No 4º trimestre foram lançadas mais quatro novas séries que registaram mais de metade do volume de negócios do ano. Também os produtos de *Unit Linked* Abertos apresentaram uma redução de 49 milhões de euros comparando com o ano anterior, tendo sido colocado, quer através da rede de retalho quer do *Private Banking* um volume de 272 milhões de euros.

Os produtos que oferecem soluções complementares de reforma mantiveram a tendência crescente do ano anterior e apresentaram em 2018 um fortíssimo crescimento de 84,7% face ao ano anterior, muito superior ao crescimento de 61,6% registado no mercado. O maior contributo continua a ser do produto “Reforma Segura PPR”, produto lançado em maio de 2017 bem como de novas séries relançadas este ano, quer para o segmento individual quer para o segmento de empresas. Desta forma, os produtos PPR foram os mais representativos do negócio Vida com um peso de 43,2% no total (22,4% em 2017). Esta excelente *performance* permitiu à Ocidental aumentar a sua quota de mercado para os 19,7% mantendo e reforçando o 2º lugar no *ranking* desta linha de negócio.

Os produtos de poupança, com forte implementação nos anos de 2014 e 2015, sofreram nos dois anos seguintes quebras assinaláveis ao nível da sua comercialização, refletindo a fraca liquidez da economia associada a taxas de juro muito baixas. Não obstante, em 2018 a Companhia registou um montante de prémios de cerca de 224 milhões de euros o que representou um crescimento de 122,3% face ao ano anterior, crescimento muito acima do verificado no mercado (+13,2%). Os produtos que contribuíram para esta assinalável recuperação foram os “Poupança Futuro 2025” 1ª série, lançado em 2017 e o produto “Poupança Futuro 2026”, 1ª e 2ª séries, lançado em fevereiro e outubro de 2018, respetivamente, e que representaram cerca de 72% do total das vendas deste segmento de negócio.

Em Risco, a Ocidental Vida obteve uma receita no ano de 167 milhões de euros, verificando-se um ligeiro decréscimo de 0,5% face a 2017. Os produtos de Risco são tradicionalmente seguros de venda associada ao crédito bancário e, apesar da retoma visível da economia portuguesa que tem permitido a recuperação do mercado imobiliário, a concessão de crédito, quer à habitação quer pessoal, por parte dos bancos é ainda tímida dadas as condições mais restritivas. O mercado registou um crescimento de 1,5%, o que permitiu à Companhia assegurar uma quota de mercado de 17,8% (face aos 18,1% de 2016), o que é sempre de realçar dada a rentabilidade associada a este tipo de produtos.

Finalmente, nas Rendas, a Companhia teve um encaixe de cerca de 14 milhões de euros, verificando-se assim um crescimento de 17,3% face aos prémios registados em 2017, valor ligeiramente abaixo do registado no mercado 20,4%. O maior contributo para este crescimento veio do reforço do Fundo de Pensões dos colaboradores do Millennium bcp subjacente ao plano de reestruturação de pessoal do banco.

De realçar ainda que se mantém como 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 2017 de volumes de provisões sob gestão superior aos 9.800 milhões de euros, montante 0,3% acima do registado em 2017 enquanto que o mercado cresceu 2,5%, levando a uma pequena redução na sua quota de mercado em 0,4 pontos percentuais, para 24,4% no final do ano de 2018.

MARGEM TÉCNICA

antes de imputação de custos	2017	2018	Var. 18/17	Estrutura 2017	Estrutura 2018
Risco	85.729	80.050	-6,6%	60,9%	65,9%
Rendas	633	-403	-163,7%	0,4%	-0,3%
Capitalização	37.189	31.169	-16,2%	26,4%	25,7%
Unit-Linked	17.296	10.673	-38,3%	12,3%	8,8%
Margem técnica antes de custos	140.846	121.489	-13,7%	100,0%	100,0%

Unidade: Milhares de euros

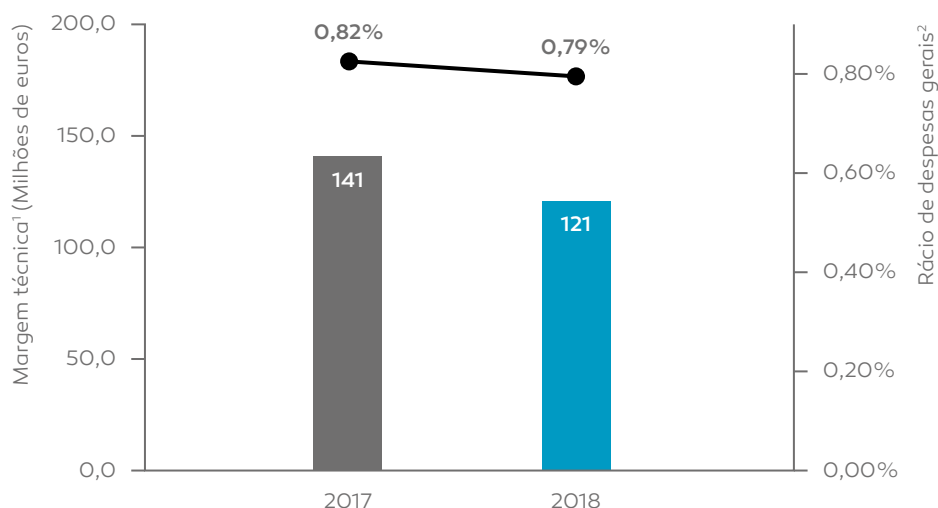
A **margem técnica** antes de custos do ramo Vida, situou-se, em 2018, nos 121 milhões de euros, o que corresponde a uma redução de 13,7% face ao ano anterior.

Todas as linhas de negócio, exceto as Rendas, concorreram positivamente para o resultado técnico da Companhia sendo que o maior contributo continua a ser proporcionado pelos produtos de Risco cuja rentabilidade assenta em políticas de subscrição rigorosas e numa superior capacidade de controlo de custos. De salientar o aumento do peso destes produtos no total da margem técnica bruta de Vida em 2018 comparativamente ao ano anterior (60,9% em 2017 e 65,9% em 2018), não obstante a redução de 6,6% face a 2017. Os produtos de Capitalização, que englobam os produtos de poupança e os produtos de PPR, também contribuíram para o decréscimo da margem técnica de Vida antes de custos, tendo reduzido o seu tributo, face ao ano anterior em parte devido a um maior montante de sinistros e revisão ao nível do provisionamento, muito superior ao crescimento verificado no volume de prémios. Por outro lado,

os produtos de *Unit-Linked* registaram uma margem técnica bruta de 10,7 milhões de euros sendo 38% inferior à do ano de 2017 devido essencialmente à combinação de menor volume de vendas e menores comissões de gestão e montantes de penalizações por resgate.

A obtenção de um rácio de despesas gerais baixo, na ordem dos 0,79% (inferior ao registado em 2017 de 0,82%) revela a preocupação da empresa na contenção dos custos operativos através de uma gestão criteriosa e adequada dos recursos.

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".

CUSTOS ADMINISTRATIVOS

(excluindo amortizações do exercício)	2017	2018	Var. 18/17	Estrutura 2017	Estrutura 2018
Despesas com Pessoal	9.795	10.240	4,5%	25,8%	29,0%
Fornecimentos e Serviços Externos	13.195	11.700	-11,3%	34,7%	33,1%
Impostos e Taxas	697	839	20,4%	1,8%	2,4%
Outros*	14.290	12.541	-12,2%	37,6%	35,5%
Total	37.977	35.320	-7,0%	100,0%	100,0%

Unidade: Milhares de euros

* Inclui juros do empréstimo subordinado

Os **gastos administrativos** atingiram os 35 milhões de euros, correspondente a uma redução de 7% face ao período homólogo. Esta redução é explicada essencialmente pelos custos com Fornecimentos e Serviços Externos que apresentaram uma redução de 11,3% (menos 1,5 milhões de euros) nomeadamente em custos com serviços especializados (-1,8 milhões de euros), em particular nos custos com consultoria e auditoria externa. Pelo contrário, os custos com Serviços Partilhados sofreram um aumento de 30% face a 2017 bem como os custos com publicidade.

As despesas com pessoal, que em 2018 representaram cerca de 29% do total dos gastos administrativos, foram superiores em 4,5% às do ano anterior, tendo-se registado um aumento no número médio de Colaboradores de 4% (mais 6 pessoas).

A rubrica de Outros custos apresenta uma redução de 1,7 milhões de euros justificado pela redução dos custos de comissões de custódia e guarda de valores, fruto do esforço de renegociação das condições contratuais junto da Entidade gestora dos fundos. São também contabilizados nesta rubrica os juros do empréstimo subordinado contraído em dezembro de 2014 junto da *Holding Mbcpc Ageas* e cujo montante atingiu este ano cerca de 5,8 milhões de euros, valor idêntico ao suportado no ano de 2017.

Uma boa *performance* técnica do negócio, apoiada por uma política prudente a nível da gestão de investimentos aliada a uma menor volatilidade verificada no mercado de capitais, em conjunto com a oferta diversificada e inovadora de soluções para os Clientes e do controlo rigoroso ao nível dos custos operativos justificam um **resultado antes de impostos** de 96,9 milhões de euros, idêntico ao resultado de 2017.

Após impostos, o **resultado líquido** foi de 67,8 milhões de euros, um ligeiro decréscimo de 0,5% face ao ano passado.

Ao nível da **situação patrimonial** é de referir que o total do Balanço atingiu os 10.686 milhões de euros, o que resulta numa redução de 1,9% em relação ao ano anterior.

A **situação líquida** da Ocidental Vida situou-se nos 248,1 milhões de euros, ou seja, um decréscimo de 48,1% em relação ao ano anterior, por via da diminuição registada nos resultados transitados, explicada pela redução do capital em 200 milhões de euros; houve ainda lugar à distribuição de dividendos de 85 milhões de euros, contra 110 milhões de euros registados em 2017 decorrente de uma política de maximização da eficiência dos capitais próprios, seguida pelos acionistas.

A redução da situação líquida, para além da ligeira redução do resultado líquido do ano referido ficou a dever-se sobretudo à variação negativa este ano das reservas de reavaliação num montante de 12,7 milhões de euros comparando com o ano passado consequência, em grande medida, do alargamento de *spreads* na dívida de empresas, em particular das Financeiras, verificado na zona Euro. A dívida pública detida pela Companhia teve impacto ligeiramente negativo na Reserva de Reavaliação, pois apesar de os títulos com menor duração terem pesado negativamente, os títulos de dívida pública nacional tiveram um comportamento positivo. Por fim, os títulos representativos da componente acionista, consequência da descida dos mercados em 2018, tiveram um impacto negativo na Reserva.

Solvência II

No âmbito dos requisitos de reporte de Solvência II (conforme o previsto no artigo 83.º do RJASR e no capítulo XII do título I do Regulamento Delegado e norma regulamentar nº 2/2017 de 24 de março), a Ocidental Vida preparou e divulgou no seu sítio na internet, o Relatório sobre a Solvência e Situação Financeira (SFCR) referente ao fecho do exercício 2017, contendo informação relacionada com o sistema de governação, perfil de risco, avaliação para efeitos de solvência e gestão de capital, assim como uma breve análise sobre a atividade e desempenho da Companhia. Este relatório encontra-se certificado pelo atuário responsável e revisor oficial de contas.

É entendimento do Conselho de Administração, tendo por base a informação financeira e regulatória disponível, que a Companhia dispõe de um adequado rácio de cobertura dos requisitos de capital em 31 de dezembro de 2018.

O rácio de solvência em 31 de dezembro de 2018 será apresentado no relatório anual sobre a solvência e a situação financeira a ser reportado pela Companhia durante o mês de abril de 2019.



3. RESULTADOS E SUA APLICAÇÃO

O resultado líquido de impostos da Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A., apurado no exercício de 2018, foi de 67.839.194,98 euros (sessenta e sete milhões, oitocentos e trinta e nove mil, cento e noventa e quatro euros e noventa 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:

- o 67.839.194,98 euros (sessenta e sete milhões, oitocentos e trinta e nove mil, cento e noventa e quatro euros e noventa e oito cêntimos) para resultados transitados.



4. PERSPETIVAS DA COMPANHIA PARA 2019

As projeções para a economia portuguesa em 2019 refletem a perspetiva de consolidação da economia portuguesa, o que confere uma expectativa de crescimento do setor segurador.

No ramo Vida, espera-se um crescimento por via do aumento do consumo de seguros de poupança e investimento, tendo em conta o cenário de baixas taxas de juro e fruto de maior consciencialização da população sobre a necessidade de poupança e de seguros de risco associados ao aumento do volume de crédito concedido.

Principais desafios para 2019:

- Consolidar a nossa posição atual de Vida no mercado Português, mantendo o foco no modelo de distribuição *banca-surance*, visando fortalecer a parceria que tem permitido que a operação com o Millennium bcp possa continuar a ser uma referência a nível internacional.
- Ter uma cultura fortemente orientada para o Cliente, assegurando uma experiência de seguros emocional e significativa, estando presente nas diversas etapas da vida, prevenindo, planeando, protegendo e assistindo.
- Desenvolver produtos e soluções inovadoras, em particular para o segmento sénior, nomeadamente soluções financeiras de preparação para a reforma e explorando outras oportunidades no mercado para este segmento.
- Diferenciar através da transformação digital, fomentando e desenvolvendo uma abordagem digital e móvel em toda a cadeia de valor, desde a pré-venda à resolução do sinistro.
- Explorar novos modelos de negócios e novas oportunidades de crescimento, nomeadamente via participação em ecossistemas ou em parceria com *Insurtechs*.
- Alavancar a inovação e as parcerias de forma transversal na Organização, impulsionadas pelo recurso a novas tecnologias, apostando em projetos que nos permitam ser diferenciadores e inovadores.
- Afirmação como uma organização ágil, focada em alcançar um crescimento sustentável e criar impacto social, dando oportunidades para as pessoas explorarem as suas máximas potencialidades.



5. CORPORATE GOVERNANCE

A Ocidental Vida é integralmente detida pela *holding* Millenniumbcp Ageas, Grupo Segurador, SGPS, S.A., a qual é detida em 51% pelo Grupo Ageas, mais concretamente pela Ageas Insurance International, NV., e em 49% 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 Ocidental Vida e de todas as sociedades que integram o Grupo Ageas Portugal.

Órgãos Sociais

Assembleia Geral

À Assembleia Geral compete, para além do disposto na lei e 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, bem como definir direta ou indiretamente as remunerações ou prestações complementares dos membros dos órgãos sociais.

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, à luz do Modelo de Governo, inclui o Conselho de Administração, a Comissão Executiva com delegação da gestão corrente, e ainda a Comissão de Gestão com a missão de coadjuvar a gestão das unidades de negócio. Já a estrutura de fiscalização inclui um Conselho Fiscal e um Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas.

Conselho de Administração

Ao Conselho de Administração competem as atribuições conferidas por lei e, bem assim, um conjunto de matérias estatutariamente previstas como lhe estando reservadas, entre as quais se encontram temas como: i) os projetos ou propostas de fusão, cisão, divisão de ativos, transformação e ainda de alteração do pacto social; ii) a adoção e alteração de margens de solvência; iii) a alienação ou oneração de ativos que tenham valor igual ou superior a 30% do valor dos ativos não relacionados com a cobertura de provisões de seguros; iv) a constituição de sociedades e a aquisição ou oneração de participações sociais dentro de determinados parâmetros previstos estatutariamente; v) a participação em *joint ventures* ou outros acordos de parceria entre empresas; vi) a celebração de contratos com valor superior a um determinado limite; vii) a concessão de financiamento ou prestação de garantias, a aquisição ou alieação ou oneração de imóveis, o pedido de financiamento ou constituição de dívidas e a aprovação de investimentos que excedam em valor 10% do requisito de capital de solvência; viii) a designação de auditores externos, e; ix) a definição dos termos e condições da delegação de poderes na Comissão Executiva.

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

O Conselho de Administração é composto, no caso das sociedades detidas na totalidade pelo Grupo Ageas, por um mínimo de três e um máximo de onze membros, e no caso das sociedades detidas em parceria com o Millennium bcp, por um mínimo de três e um máximo de dez membros. Os membros do Conselho de Administração são eleitos pela Assembleia Geral, por um período de três anos e reelegíveis uma ou mais vezes, que designa, de entre os membros, os respetivos Presidente e Vice-Presidente. Está previsto que o Conselho de Administração reúna sempre que necessário e, pelo menos, quatro vezes por ano, periodicidade que tem sido cumprida e sendo ainda convocado extraordinariamente sempre que as circunstâncias o justificam.

Em 31 de dezembro de 2018, o Conselho de Administração da Ocidental Vida era constituído por um Presidente (Filip André Lodewijk Coremans), um Vice-Presidente (José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha) e sete vogais, sendo três não-executivos (António Cano y Bosque, Rui Manuel da Silva Teixeira e Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso) e quatro executivos (Stefan Georges Leon Braekeveldt, Nelson Ricardo Bessa Machado, Diogo Cordeiro Crespo Cabral Campello e Manuel Frederico Lupi Belo). Acresce que estão nomeados os mesmos membros em todas essas sociedades que integram a Millenniumbcp Ageas, como forma de assegurar o alinhamento.

Comissão Executiva

A Comissão Executiva pratica os atos necessários ao regular funcionamento da sociedade, incluindo as matérias referentes à execução do plano de atividades, com exceção das matérias reservadas ao Conselho de Administração ou à Assembleia Geral nos termos legal e estatutários e sem prejuízo da possibilidade de preparação e proposição ao Conselho de Administração de projetos de deliberação respeitantes a essas matérias reservadas. Foi constituída por deliberação do Conselho de Administração, que fixou a respetiva composição e indicação do Presidente, os limites da delegação e o modo de funcionamento.

A Comissão Executiva reúne com uma periodicidade quinzenal e extraordinariamente sempre que as circunstâncias o justificam.

Tendo o limite máximo de cinco membros, em 31 de dezembro de 2018 a Comissão Executiva era integrada por três membros: Nelson Ricardo Bessa Machado (na qualidade de *Chief Executive Officer de Bancassurance & Ramo Vida*), Stefan Georges Leon Braekeveldt (na qualidade de *Chief Executive Officer da Ageas Portugal*), Diogo Cordeiro Crespo Cabral Campello (na qualidade de *Chief Finance Officer*) e Manuel Frederico Lupi Belo (na qualidade de *Chief Commercial Officer de Bancassurance*).

Comissão de Gestão

De acordo com a deliberação do Conselho de Administração, a Comissão Executiva pode criar estruturas de apoio que considere úteis para auxiliar na execução das suas competências, aprovando, com a respetiva constituição, a composição, o modo de funcionamento e as funções dessas estruturas de apoio.

Neste âmbito, em 31 de dezembro de 2018 encontrava-se implementada em cada unidade de negócio da Ageas Portugal uma Comissão de Gestão. *Chief Executive Officer* e o alternante, o *Head of Sales & Marketing*, o *Head of Life Platform*, o *Head of Pensions* e o *Performance Manager*. Sem prejuízo, a Comissão de Gestão é um órgão em constante adaptação, seguindo as alterações ao nível da estrutura orgânica, quer em termos dos indivíduos nomeados quer em termos das funções existentes.

A Comissão de Gestão tem como principais funções, para além das que foram atribuídas por deliberação da Comissão Executiva, o aconselhamento do órgão de Administração na execução das suas competências, a monitorização do desenvolvimento da atividade, tomando conhecimento e elaborando relatórios periódicos de informação sobre o desempenho em geral e das várias áreas de negócio em particular, apresentando recomendações com o intuito de serem apreciadas pela Comissão Executiva, a implementação da estratégia de negócio e do orçamento, previamente aprovados pelo Conselho de Administração e pela Comissão Executiva (especialmente no que respeita a matérias de natureza técnica e comercial) e a elaboração de propostas de deliberação a submeter a apreciação e votação da Comissão Executiva, acompanhadas da informação e documentação necessárias sobre qualquer matéria de interesse para a respetiva sociedade.

Conselho Fiscal e Fiscal Único

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, tendo reunido com uma periodicidade trimestral. Atualmente o Conselho Fiscal é integrado por dois membros independentes e um membro não independente.

A fiscalização dos negócios sociais é ainda exercida por um Fiscal Único, estando nomeada uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas como membro efetivo e um Revisor Oficial de Contas como membro suplente, ambos independentes, tendo sido eleitos pela Assembleia Geral pelo período de três anos.

Os membros acima mencionados, sempre que o julguem conveniente, poderão assistir às reuniões do Conselho de Administração.

Conselho de Auditoria

Sem prejuízo da competência do Conselho Fiscal ou do Fiscal Único, o Conselho de Administração designou um Conselho de Auditoria para a verificação das contas da sociedade e para o assistir no que respeita, em geral, a funções de controlo interno, tendo definido as funções detalhadas, o funcionamento e os requisitos aplicáveis à composição nos respetivos Termos de Referência.

O Conselho de Auditoria é composto por três membros não executivos do Conselho de Administração.

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

Nos termos e para efeitos de cumprimento do artigo 2.º e 3.º da norma regulamentar n.º 5/2010-R (“adiante NR 5/2010-R”) e do artigo 3.º da lei n.º 28/2009, de 19 de junho, apresenta-se infra a informação essencial sobre a Política de Remunerações dos Órgãos de Administração e Fiscalização e ainda dos Colaboradores abrangidos pelo artigo 1.º, n.º 2 da referida norma regulamentar.

Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização

PROCESSO DE DECISÃO E ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração dos órgãos de Administração e Fiscalização é estruturada de forma a assegurar o equilíbrio entre a *performance* anual da empresa e a contribuição dos membros daqueles órgão para essa mesma *performance*, sem desconsiderar os interesses de médio e longo prazo da própria entidade e do Grupo Ageas Portugal, sendo fixada anualmente precisamente para garantir consistência e coerência com os objetivos da entidade e do Grupo Ageas Portugal, para evitar conflitos de interesses e tendo em conta a política de gestão de riscos e controlo interno.

A remuneração dos membros do órgão de Fiscalização e dos membros não executivos do órgão de Administração comporta apenas uma componente fixa (logo não dependente do desempenho ou valor da entidade), enquanto a remuneração dos membros executivos do órgão de Administração é materializada numa componente fixa de remuneração e, eventualmente, numa componente variável. A determinação da atribuição e valor destas remunerações é efetuada pelo acionista em Assembleia Geral.

A decisão de atribuição da componente variável da remuneração, quando admissível, depende, para além do grau de cumprimento do orçamento anual, da solidez financeira da própria entidade, dos níveis de solvência e de *rating*, e da própria envolvente económica e competitiva. Mais ainda, o pagamento da componente variável da remuneração, quando atribuída, tem lugar, preferencialmente, após o apuramento das contas de cada exercício económico e só em casos excecionais será atribuído durante esse exercício.

COMPETÊNCIA E CRITÉRIOS PREDETERMINADOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

A avaliação do desempenho dos membros executivos do órgão de Administração é feita pelo Acionista, conforme modelo e estrutura hierárquica definida internamente no Grupo Ageas e sem prejuízo dos princípios enunciados na Política, podendo ser solicitado parecer do órgão de Fiscalização, se necessário. O desempenho é avaliado tendo em conta:

- o grau de realização dos objetivos considerados no *Business Plan* de médio e longo prazo, que é aprovado pelo Conselho de Administração;
- o desempenho individual de cada um (produtividade e contribuição para o desenvolvimento do negócio e capacidade de análise e resolução de problemas);

- o o real crescimento da entidade e a riqueza efetivamente criada para os acionistas;
- o a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes e beneficiários;
- o a sua sustentabilidade a longo prazo; e
- o o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da entidade.

IMPORTÂNCIA RELATIVA DAS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

A remuneração dos membros executivos do órgão de Administração poderá ser constituída pelas seguintes componentes:

- o remuneração fixa mensal, cuja definição terá por base o posicionamento competitivo face ao universo de empresas de referência nacional, podendo, quando se trate de Administradores que também exercem funções noutras sociedades do mesmo Grupo, ser considerado o seu enquadramento global nessas entidades, 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;
- o remuneração variável anual eventual, paga preferencialmente após a aprovação das contas anuais em Assembleia Geral, cuja fixação tem por referência as práticas dos *players* de referência nos mercados em que estão presentes, sendo que a remuneração variável anual do conjunto dos administradores executivos não deve exceder 2% dos resultados das empresas que integram o grupo Ageas Portugal, antes de amortização de VOBA (*Value of Business Acquired*) ou *Goodwill*, no exercício a que diga respeito.

A atribuição da componente variável da remuneração está dependente do resultado da avaliação do membro executivo, a realizar nos termos da Política, assim como de os resultados evidenciarem um desempenho positivo da entidade no último exercício, sendo expectável que no exercício em curso assim se mantenha (nomeadamente no que diz respeito aos limites impostos pelo controlo interno e pela solvabilidade da entidade).

A remuneração variável anual individual não poderá exceder 50% da remuneração fixa anual individual.

DIFERIMENTO DO PAGAMENTO DA COMPONENTE VARIÁVEL

A remuneração variável atribuída, quando superior a 35% do valor 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.

CRITÉRIOS DE ATRIBUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL EM INSTRUMENTOS FINANCEIROS

Não está prevista a existência de planos de atribuição de instrumentos financeiros ou de opções da sua aquisição sobre a própria entidade, podendo, no entanto, ser aplicado um plano de atribuição de ações do Grupo Ageas, sendo nessa matéria aplicável a própria Política do Grupo quanto a *Long Term Incentives* (nomeadamente *performance shares*).

REMUNERAÇÃO SOB A FORMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU DE PRÉMIOS

Tendo em conta a dimensão e a estrutura acionista, a componente variável, quando atribuída em função dos critérios estabelecidos na Política de Remunerações, será exclusivamente paga através de benefícios pecuniários e não sob a forma de participação nos lucros, exceto se deliberado em contrário.

OUTROS BENEFÍCIOS NÃO PECUNIÁRIOS

Os membros executivos do órgão de Administração poderão ainda receber outros benefícios adicionais, pecuniários ou não pecuniários, desde que relativos ao exercício das suas funções e conforme vier a ser determinado pelo órgão competente (exemplos não exaustivos: utilização de viatura de serviço, despesas de habitação quando se justificar a deslocalização, ajudas de custos e despesas de alimentação).

REGIMES COMPLEMENTARES DE PENSÕES OU DE REFORMA ANTECIPADA

Pelo exercício das suas funções os membros dos órgãos de Administração e de Fiscalização poderão ainda beneficiar de contribuições para regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, e conforme vier a ser determinado pelo órgão competente, em termos de valores e modalidades dessas contribuições.

PAGAMENTO DE INDEMNIZAÇÕES A EX-MEMBROS EXECUTIVOS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO RELATIVAMENTE À CESSAÇÃO DAS SUAS FUNÇÕES DURANTE O EXERCÍCIO

Não houve qualquer pagamento desta natureza a registar.

LIMITES À COMPENSAÇÃO A PAGAR POR DESTITUIÇÃO SEM JUSTA CAUSA DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

A compensação eventualmente acordada com os membros do órgão de Administração, para casos de destituição sem justa causa, não deve ser paga se a cessação de funções resultar de um inadequado desempenho do membro cessante.

MONTANTES PAGOS A QUALQUER TÍTULO POR OUTRAS SOCIEDADES EM RELAÇÃO DE DOMÍNIO OU DE GRUPO

Os administradores executivos poderão ser remunerados por várias empresas dentro do mesmo do grupo, considerando que desempenhem efetivamente esses cargos e seja em todos os casos cumpridos os termos das respetivas Políticas de Remuneração.

CONTRATOS QUE PONHAM EM CAUSA A REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

Nos termos da Política é proibida a celebração de acordos entre os membros do órgão de Administração e as entidades, ou terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada.

O montante anual de remuneração pago pela Ageas Portugal aos membros dos órgãos de Administração e de fiscalização no exercício de 2018, de forma agregada e individual, é o seguinte:

		Valores de 2017	Valores de 2018	Bónus	Total 2018
Conselho de Administração	Nelson Ricardo Bessa Machado	263.663	253.572	74.427	327.999
	Julian Robert Mark Harvey	92.568	0	0	0
	Diogo Campello	0	209.915	0	209.915
	Manuel Frederico Lupi Belo	280.784	230.490	67.585	298.075
	Paulo José de Ribeiro Moita de Macedo	31.233	0	0	0
Conselho Fiscal	Maria Rosa Almas Rodrigues	4.000	4.000	0	4.000
	Joaquim Patrício da Silva	10.000	10.000	0	10.000
	João Albino Cordeiro Augusto	6.000	6.000	0	6.000
	Total (euros)	688.248	713.976	142.012	855.988

Política de remuneração dos Colaboradores

PROCESSO DE DECISÃO E ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores é estruturada de forma a assegurar o equilíbrio entre a *performance* anual da entidade e a contribuição daqueles para essa mesma *performance*, sem desconsiderar os interesses de médio e longo prazo da entidade e do Grupo Ageas Portugal, sendo por isso fixada anualmente para garantir consistência e coerência com os objetivos de cada entidade e do Grupo Ageas Portugal, para evitar conflitos de interesses e tendo em conta a política de gestão de riscos e controlo interno.

A remuneração dos Colaboradores é materializada numa componente fixa de remuneração e numa eventual componente variável, sendo a definição da respetiva Política subjacente da competência do órgão de Administração.

O pagamento da componente variável da remuneração, quando atribuída, tem lugar, preferencialmente, após o apuramento das contas de cada exercício económico e só em casos excecionais será atribuído durante esse exercício.

Tendo em conta a dimensão e a estrutura acionista da entidade, a componente variável, quando atribuída em função dos critérios estabelecidos na Política de Remunerações, será exclusivamente paga através de benefícios pecuniários e não sob a forma de participação nos lucros, exceto se o Conselho de Administração assim o vier a deliberar. Não está prevista a existência de planos de atribuição de instrumentos financeiros ou de opções da sua aquisição sobre a própria entidade, podendo, no entanto, ser aplicado um plano de atribuição de ações do Grupo Ageas, sendo nessa matéria aplicável a própria Política do Grupo quanto a *Long Term Incentives* (nomeadamente *performance shares*).

Qualquer atribuição de prémios adicionais ou de quaisquer outros benefícios pecuniários ou não pecuniários deve ser devidamente justificada, dependendo de proposta do Departamento de Recursos Humanos e devidamente aprovada pelo órgão de Administração.

Os Colaboradores beneficiam do regime complementar de pensões que se encontre previsto em instrumento de regulamentação coletiva ou que sejam globalmente aplicáveis ao nível das entidades impactadas ou do Grupo Ageas Portugal.

COMPETÊNCIA E CRITÉRIOS PREDETERMINADOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

A avaliação do desempenho dos Colaboradores é materializada pelo Departamento de Recursos Humanos, em conformidade com as diretrizes e o modelo de avaliação que sejam definidos pelo órgão de Administração, o qual deve genericamente considerar o seguinte:

- o grau de cumprimento dos objetivos da entidade, que são definidos numa base anual pelo órgão de Administração;
- o desempenho do departamento em que o Colaborador está inserido, conforme objetivos definidos anualmente pela chefia dos respetivos departamentos;
- o desempenho individual do Colaborador, conforme objetivos definidos anualmente pelo mesmo com a sua chefia.

Na definição dos objetivos são tidos em conta critérios tais como o grau de cumprimento do orçamento, o real crescimento da entidade 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 e o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da entidade.

A decisão de atribuição da componente variável da remuneração, em resultado da avaliação do desempenho do Colaborador, depende ainda, para além do grau de cumprimento do orçamento anual, da solidez financeira da própria entidade, dos níveis de solvência e de *rating*, e da própria envolvente económica e competitiva.

IMPORTÂNCIA RELATIVA DAS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

A remuneração dos Colaboradores é constituída pelas seguintes componentes:

- componente fixa mensal, correspondente à retribuição base do nível previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mas que pode ter uma diferenciação individual, através de complemento retributivo que varia em função da evolução da carreira profissional, do nível retributivo, da especificidade e exigência da função, do grau de senioridade, do mérito individual e nível de responsabilidade atribuído;
- componente variável anual a determinar em função do resultado da avaliação do desempenho da entidade e do Departamento onde os Colaboradores se inserem, bem como do desempenho do próprio Colaborador, cuja fixação tem por referência as práticas dos *players* de referência nos mercados em que estão presentes, sendo que a remuneração variável anual do conjunto dos Colaboradores não deve exceder 5% dos resultados das empresas que integram o grupo Ageas Portugal, 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 pelo órgão de Administração.

A componente fixa da remuneração 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, que não poderá exceder 25% da remuneração fixa anual individual e que inclusive poderá não ser atribuída de todo.

A atribuição da componente variável da remuneração está dependente do resultado da avaliação de cada Colaborador, a realizar nos termos da Política, assim como de os resultados evidenciarem um desempenho positivo da entidade no último exercício, sendo expectável que no exercício em curso assim se mantenha (nomeadamente no que diz respeito aos limites impostos pelo controlo interno e pela solvabilidade).

DIFERIMENTO DO PAGAMENTO DA COMPONENTE VARIÁVEL

A componente variável não é objeto de qualquer diferimento.

Indicação Discriminada das Recomendações Adotadas e Não Adotadas

O quadro seguinte é apresentado nos termos e para os efeitos de cumprimento do artigo 4.º, n.º 1 e 2 da norma regulamentar n.º 5/2010-R, correspondendo 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, incluindo a fundamentação da não adoção de determinadas recomendações.

Categoria	Recomendação	Adotada / Não Adotada	Fundamentação
Princípios Gerais	I.4. As instituições devem adotar uma política de remuneração consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz que evite uma excessiva exposição ao risco, que evite potenciais conflitos de interesses e que seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da instituição, designadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes	Adotada	
	I.5. A política de remuneração deve ser adequada à dimensão, natureza e complexidade da atividade desenvolvida ou a desenvolver pela instituição e, em especial, no que se refere aos riscos assumidos ou a assumir.	Adotada	
	I.6. As instituições devem adotar uma estrutura clara, transparente e adequada relativamente à definição, implementação e monitorização da política de remuneração, que identifique, de forma objetiva, os Colaboradores envolvidos em cada processo, bem como as respetivas responsabilidades e competências.	Adotada	
Aprovação da Política de Remunerações	II.1. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei n.º 28/2009, de 19 de junho, no que se refere à remuneração dos membros dos órgãos de Administração e de fiscalização, a política de remuneração deve ser aprovada por uma comissão de remuneração ou, no caso de a sua existência não ser exequível ou apropriada face à dimensão, natureza e complexidade da instituição em causa, pela assembleia geral ou pelo conselho geral e de supervisão, consoante aplicável.	Adotada	A política de remuneração é aprovada pela Assembleia Geral, uma vez que não existe uma comissão de remunerações na Ageas.
	II.2. No que se refere à remuneração dos restantes Colaboradores abrangidos pela Circular, a política de remuneração deve ser aprovada pelo órgão de Administração.	Adotada	
	II.3. Na definição da política de remuneração devem participar pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções-chave e, sempre que necessário, de recursos humanos, assim como peritos externos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da política de remuneração, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos e de capital da instituição.	Adotada	

Categoria	Recomendação	Adotada / Não Adotada	Fundamentação
Aprovação da Política de Remunerações (Cont.)	II.4. A política de remuneração deve ser transparente e acessível a todos os Colaboradores da instituição. A política de remuneração deve ainda ser objeto de revisão periódica e estar formalizada em documento(s) autónomo(s), devidamente atualizado(s), com indicação da data das alterações introduzidas e respetiva justificação, devendo ser mantido um arquivo das versões anteriores.	Parcialmente adotada	A política apesar de transparente não está acessível a todos os Colaboradores. A versão atualizada da política apenas foi disponibilizada no Relatório e Contas que se encontra publicado no site da companhia. Foi feita uma revisão da política em 2018, mantendo o arquivo histórico, das alterações feitas à mesma.
	II.5. O processo de avaliação, incluindo os critérios utilizados para determinar a remuneração variável, deve ser comunicado aos Colaboradores, previamente ao período de tempo abrangido pelo processo de avaliação.	Adotada	Sem prejuízo do ponto anterior, os critérios da avaliação foram divulgados e são conhecidos por toda a estrutura colaborativa da instituição.
Comissão de Remunerações	III.1. A comissão de remuneração, caso exista, deve efetuar uma revisão, com uma periodicidade mínima anual, da política de remuneração da instituição e da sua implementação, em particular, no que se refere à remuneração dos membros executivos do órgão de Administração, incluindo a respetiva remuneração com base em ações ou opções, de forma a permitir a formulação de um juízo de valor fundamentado e independente sobre a adequação da política de remuneração, à luz das recomendações da presente Circular, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da instituição.	Não adotada	Não aplicável.
	III.2. Os membros da comissão de remuneração devem ser independentes relativamente aos membros do órgão de Administração e cumprir com requisitos de idoneidade e qualificação profissional adequados ao exercício das suas funções, em particular possuir conhecimentos e/ou experiência profissional em matéria de política de remuneração.	Não adotada	Não aplicável.
	III.3. No caso de a comissão de remuneração recorrer, no exercício das suas funções, à prestação de serviços externos em matéria de remunerações, não deve contratar pessoa singular ou coletiva que preste ou tenha prestado, nos três anos anteriores, serviços a qualquer estrutura na dependência do órgão de Administração, ao próprio órgão de Administração ou que tenha relação atual com consultora da instituição, sendo esta recomendação igualmente aplicável a qualquer pessoa singular ou coletiva que com aqueles se encontre relacionada por contrato de trabalho ou prestação de serviços.	Não adotada	Não aplicável.
	III.4. A comissão de remuneração deve informar anualmente os acionistas sobre o exercício das suas funções e deve estar presente nas assembleias gerais em que a política de remuneração conste da ordem de trabalhos.	Não adotada	Não aplicável.
	III.5. A comissão de remuneração deve reunir-se com uma periodicidade mínima anual, devendo elaborar atas de todas as reuniões que realize.	Não adotada	Não aplicável.

Categoria	Recomendação	Adotada / Não Adotada	Fundamentação
Remuneração dos membros executivos do órgão de administração	IV.1. A remuneração dos administradores que exerçam funções executivas deve integrar uma componente variável, cuja determinação dependa de uma avaliação do desempenho, realizada pelos órgãos competentes da instituição, de acordo com critérios mensuráveis predeterminados, incluindo critérios não financeiros, que considere, para além do 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, beneficiários e contribuintes, a sua sustentabilidade a longo prazo e os riscos assumidos, bem como o cumprimento das regras aplicáveis à atividade da instituição.	Adotada	
	IV.2. As componentes fixa e variável da remuneração total devem estar adequadamente equilibradas. A componente fixa deve representar 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. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo.	Adotada	
	IV.3. Uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser paga em instrumentos financeiros emitidos pela instituição e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazos da instituição. Esses instrumentos financeiros devem estar sujeitos a uma política de retenção adequada destinada a alinhar os incentivos pelos interesses a longo prazo da instituição e ser, quando não cotados em bolsa, avaliados, para o efeito, pelo seu justo valor.	Parcialmente adotada	Está prevista a atribuição de <i>performance shares</i> a título de <i>long term incentives</i> , no entanto as ações dizem respeito ao Grupo Ageas e não às entidades locais.
	IV.4. Uma parte significativa da remuneração variável deve ser diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento deve ficar dependente da continuação do desempenho positivo da instituição ao longo desse período.	Adotada	
	IV.5. A parte da componente variável sujeita a diferimento deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração.	Adotada	
	IV.6. Os membros do órgão de Administração não devem celebrar contratos, quer com a instituição, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela instituição.	Adotada	
	IV.7. Até ao termo do seu mandato, devem os membros executivos do órgão de Administração manter as ações da instituição a que tenham acedido por força de esquemas de remuneração variável, até ao limite de duas vezes o valor da remuneração total anual, com exceção daquelas que necessitem ser alienadas com vista ao pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas ações.	Não adotada	Não aplicável, tendo em conta que a atribuição de <i>performance shares</i> é determinada por regras do Grupo Ageas.
	IV.8. Quando a remuneração variável compreender a atribuição de opções, o início do período de exercício deve ser diferido por um prazo não inferior a três anos.	Não adotada	Não aplicável, uma vez que a atribuição de <i>performance shares</i> é determinada pelas regras do Grupo Ageas.
	IV.9. Após o exercício referido no ponto anterior, os membros executivos do órgão de Administração devem conservar um certo número de ações, até ao fim do seu mandato, sujeito à necessidade de financiar quaisquer custos relacionados com a aquisição de ações, sendo que o número de ações a conservar deve ser fixado.	Não adotada	Não aplicável, tendo em conta que a atribuição de <i>performance shares</i> é determinada pelas regras do Grupo Ageas.

Categoria	Recomendação	Adotada / Não Adotada	Fundamentação
Remuneração dos membros não executivos do órgão de administração	IV.10. A remuneração dos membros não executivos do órgão de Administração não deve incluir nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor da instituição.	Adotada	
Indemnizações em caso de destituição membros do órgão de administração	IV.11. Devem ser estabelecidos os instrumentos jurídicos adequados para que a compensação estabelecida para qualquer forma de destituição sem justa causa de um membro do órgão de Administração não seja paga se a destituição ou cessação por acordo resultar de um inadequado desempenho do membro do órgão de Administração.	Adotada	
Relação entre a remuneração fixa e a remuneração variável dos Colaboradores	V.1. Se a remuneração dos Colaboradores da instituição incluir uma componente variável, esta deve ser adequadamente equilibrada face à componente fixa da remuneração, atendendo, designadamente, ao desempenho, às responsabilidades e às funções de cada Colaborador, bem como à atividade exercida pela instituição. A componente fixa deve representar 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. A componente variável deve estar sujeita a um limite máximo.	Adotada	
	V.2. Uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser paga em instrumentos financeiros emitidos pela instituição e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazo da instituição. Esses instrumentos financeiros devem estar sujeitos a uma política de retenção adequada destinada a alinhar os incentivos pelos interesses a longo prazo da instituição e ser, quando não cotados em bolsa, avaliados, para o efeito, pelo seu justo valor.	Parcialmente adotada	Está prevista a atribuição de <i>performance shares</i> a título de <i>long term incentives</i> , no entanto as ações dizem respeito ao Grupo Ageas e não às entidades locais.
Critérios de atribuição da remuneração variável a Colaboradores	V.3. A avaliação de desempenho deve atender não apenas ao desempenho individual mas também ao desempenho coletivo da unidade de estrutura onde o colaborador se integra e da própria instituição, devendo incluir critérios não financeiros relevantes, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de controlo interno e as relativas às relações com tomadores de seguros, segurados, participantes, beneficiários e contribuintes, de modo a promover a sustentabilidade da instituição e a criação de valor a longo prazo.	Adotada	
	V.4. Os critérios de atribuição da remuneração variável em função do desempenho devem ser predeterminados e mensuráveis, devendo ter por referência um quadro plurianual, de três a cinco anos, a fim de assegurar que o processo de avaliação se baseia num desempenho de longo prazo.	Adotada	Considerando designadamente o plano estratégico da empresa.
	V.5. A remuneração variável, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve ser paga ou constituir um direito adquirido se for sustentável à luz da situação financeira da instituição no seu todo e se se justificar à luz do desempenho do Colaborador em causa e da unidade de estrutura onde este se integra. O total da remuneração variável deve, de um modo geral, ser fortemente reduzido em caso de regressão do desempenho ou desempenho negativo da instituição.	Adotada	

Categoria	Recomendação	Adotada / Não Adotada	Fundamentação
Diferimento da remuneração variável de Colaboradores	V.6. Uma parte significativa da remuneração variável deve ser diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento deve ficar dependente de critérios de desempenho futuro, medidos com base em critérios ajustados ao risco, que atendam aos riscos associados à atividade da qual resulta a sua atribuição.	Não adotada	Considerando o peso dos valores máximos considerados para a remuneração variável e os níveis de tolerância ao risco definidos, não é considerado necessário/justificativo proceder ao diferimento de uma parte da componente variável.
	V.7. A parte da remuneração variável sujeita a diferimento nos termos do número anterior deve ser determinada em função crescente do seu peso relativo face à componente fixa da remuneração, devendo a percentagem diferida aumentar significativamente em função do nível hierárquico ou responsabilidade do Colaborador.	Não adotada	Não aplicável face ao disposto no ponto anterior.
Remuneração dos Colaboradores que exerçam funções-chave	V.8. Os Colaboradores envolvidos na realização das tarefas associadas às funções-chave devem ser remunerados em função da prossecução dos objetivos associados às respetivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.	Parcialmente adotada	Nestas funções está previsto o desempenho do departamento e da entidade.
	V.9. Em particular, a função atuarial e o atuário responsável devem ser remunerados de forma consentânea com o seu papel na instituição e não em relação ao desempenho desta.	Parcialmente adotada	Nestas funções está previsto o desempenho do departamento e da entidade.
Avaliação da Política de Remuneração	VI.1. A política de remuneração deve ser submetida a uma avaliação interna independente, com uma periodicidade mínima anual, executada pelas funções-chave da instituição, em articulação entre si.	Adotada	Encontra-se prevista na Política.
	VI.2. A avaliação prevista no número anterior deve incluir, designadamente, uma análise da política de remuneração da instituição e da sua implementação, à luz das recomendações da presente Circular, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos e de capital da instituição.	Adotada	Encontra-se prevista na Política.
	VI.3. As funções-chave devem apresentar ao órgão de Administração e à assembleia geral ou, caso exista, à comissão de remuneração, um relatório com os resultados da análise a que se refere o número VI.1., que, designadamente, identifique as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências à luz das presentes recomendações.	Adotada	Encontra-se prevista na Política.

Processo de Decisão Empresarial

No quadro do processo de decisão empresarial existem vários corpos sociais, comissões específicas e unidades orgânicas que coadjuvam a Administração, designadamente os seus membros executivos, no exercício das suas funções, assegurando a segregação entre as áreas de negócio e as áreas de operações.

Integration Officer

Considerando os desafios na implementação do Modelo Operacional foi constituído na Ageas Portugal um *Integration Officer* com a principal missão de potenciar as sinergias entre as diferentes sociedades, liderar os projetos de harmonização de processos e de unificação de equipas, reduzindo os impactos operacionais e incrementar os ganhos durante o processo de implementação do Modelo Operacional. Por se considerarem áreas fundamentais na presente fase transitória, as áreas de Comunicação Corporativa & Marca e ainda Cultura, Desenvolvimento & Gestão de Talentos encontram-se a reportar a este *Integration Officer*.

Gestão de Risco

Decorrente da imposição legal resultante do regime legal de Solvência II, encontra-se implementada um sistema de governação da gestão de risco na Ageas Portugal. Sem prejuízo de competências específicas, estão implementados alguns grupos de trabalho, tais como i) o *Risk Committee*, com os seus subcomités (*Operational Risk & Internal Control Committee* e o *Model Control Board*), ii) o *ALM & Investment Committee* e ainda o iii) *Product & Pricing Committee*.

Compliance Officer

Tem por função estimular, monitorar e controlar a observação das leis, regulamentos e regras internas e padrões éticos relevantes para a integridade e, consequentemente, para a reputação da Ageas Portugal. No contexto das boas práticas de governação, o *Compliance Officer* visa proporcionar razoável garantia de que as empresas da Ageas Portugal e os seus Colaboradores cumprem aquelas leis, regulamentos, regras internas e padrões éticos.

Auditoria Interna

A Auditoria Interna apoia o Conselho de Auditoria e a Comissão Executiva e outros órgãos de gestão no desempenho dos seus deveres, proporcionando razoável garantia acerca dos processos de governação, risco e controlo, incluindo relatórios periódicos e declarações anuais sobre a efetividade do controlo interno.

Regras de Conduta

Independentemente do quadro legal e regulamentar aplicável às sociedades comerciais em geral e às empresas de seguros em particular, na Ageas Portugal vigora um Código Deontológico, que incorpora regras de funcionamento próprias e do comportamento individual de cada um dos Colaboradores e dos membros de órgãos estatutários, no exercício das respetivas funções, sistematizando os princípios e as regras a observar nas práticas da atividade seguradora, nomeadamente no que respeita às matérias de conflito de interesses, sigilo e incompatibilidades.

Composição dos Órgãos Sociais

Mesa da Assembleia Geral

Presidente:	Ana Isabel dos Santos de Pina Cabral
Vice-Presidente:	Maria Teresa da Silva Monteiro
Secretário:	Maria Inês Gamboa de C. M. Rodrigues Gonzalez Pereira

Conselho de Administração

Presidente:	Filip André Lodewijk Coremans
Vice-Presidente:	José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha
Vogal:	António Cano y Bosque
Vogal:	Rui Manuel da Silva Teixeira
Vogal:	Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso
Vogal (Executivo):	Stefan Georges Leon Braekeveldt
Vogal (Executivo):	Nelson Ricardo Bessa Machado
Vogal (Executivo):	Diogo Cordeiro Crespo Cabral Campello
Vogal (Executivo):	Manuel Frederico Lupi Belo

Conselho Fiscal

Presidente:	Joaquim Patrício da Silva
Vogal:	João Albino Cordeiro Augusto
Vogal:	Maria Rosa Almas Rodrigues
Suplente:	Miguel Luís Cortês Pinto de Melo

Revisor Oficial de Contas

Efetivo	PricewaterhouseCoopers & Associados (SROC)
	Representado por: Carlos Manuel Sim Sim Maia
Suplente	Carlos José Figueiredo Rodrigues

Conselho de Auditoria

Presidente:	José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha
Vogal:	António Cano y Bosque
Vogal:	Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em observação do Decreto-lei 543/80 de 7 de novembro, informamos que não existem dívidas em mora ao Sector Público Estatal; de igual forma, e de acordo com o Artigo 21º do Decreto-lei 411/91 de 17 outubro, informamos não se registam quaisquer dívidas vencidas a favor da segurança social.



7. PUBLICAÇÕES OBRIGATÓRIAS

Percentagem de Participação Social

Millenniumbcp Ageas, Grupo Segurador, SGPS, S.A. – 100%

Posição Acionista e Obrigacionista dos Membros dos Órgãos Sociais

Acionistas/Obrigacionistas	Título	Nº de Títulos à Data de:		Transações em 2018			Data
		31/12/18	31/12/17	Adquiridas/ Atribuídas	Alienadas	Preço Unitário €	
Filip André Lodewijk Coremans	Ações Ageas	3.610	3.610				
	Ageas Options SOP 2008 (EP 16,46, Exp. 2018)	0	4.000			Caducou	05/mar/18
	Ageas LTI – Incentive 2015 (Exp. 2019)	11.149	11.149				
	Ageas LTI – Incentive 2017 (Exp. 2021)	9.715	-				
António Cano Y Bosque	Ações Ageas	7.476	7.476				
	Ageas LTI – Incentive 2015 (Exp. 2019)	8.230	8.230				
	Ageas LTI – Incentive 2017 (Exp. 2021)	9.715	-				
Stefan Georges Leon Braekeveldt	Ações Ageas	3.767	7.459		3.692	38.93	31/dez/18
	Ageas LTI – Incentive 2015 (Exp. 2019)	7.652	7.652				
	Ageas LTI – Incentive 2017 (Exp. 2021)	6.330	-				
Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso	Ageas Performance Share Units 2016 (Exp. 2019)	175	175				
	Ageas Performance Share Units 2017 (Exp. 2020)	720	720				
	Ageas Performance Share Units 2018 (Exp. 2021)	600	-				
Nelson Ricardo Bessa Machado	Ageas Performance Share Units 2017 (Exp. 2020)	720	720				
	Ageas Performance Share Units 2018 (Exp. 2021)	600	-				
Manuel Frederico Lupi Belo	Ageas Performance Share Units 2016 (Exp. 2019)	175	175				
	Ageas Performance Share Units 2017 (Exp. 2020)	360	360				
	Ageas Performance Share Units 2018 (Exp. 2021)	600	-				
	Ações BCP	319.130	294.130				
					10.000	0,266	30/jul/18
					10.000	0,267	31/jul/18
					4.000	0,2422	12/set/18
					2.000	0,2360	17/set/18
				20.000		0,2611	26/set/18
				6.000		0,2294	10/out/18
				25.000		0,2191	27/dez/18
Jose Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha	Ações BCP	1.748	1.748				
				1.470		0,094	02/fev/17
Rui Manuel da Silva Teixeira ^(b)	Ações BCP	36.336	36.336				
				34.065		0,094	02/fev/17
Diogo Cordeiro Crespo Cabral Campello	Ações BCP	29.328	29.328				
				27.495		0,094	02/fev/17
Maria Rosa Almas Rodrigues	Ações BCP	6.000	6.000				
				5.625		0,094	02/fev/17
CÔNJUGE / FILHOS MENORES							
Maria Helena Espassandim Catão ^(b)	Ações BCP	576	576				
				540		0,094	02/fev/17

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Filip André Lodewijk Coremans

José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha

Antonio Cano Y Bosque

Rui Manuel da Silva Teixeira

Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso

Stefan Georges Leon Braekeveldt

Nelson Ricardo Bessa Machado

Manuel Frederico Lupi Belo

Diogo Cordeiro Crespo Cabral Campello



RELATÓRIO DE GESTÃO 2018

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 n.º 501 836 926, matriculada sob esse número na Conservatória
do Registo Comercial de Lisboa, com o capital social de 22.375.000,00 euros.