

RELATÓRIO DE GESTÃO 2018



OCIDENTAL

OCIDENTAL – COMPANHIA PORTUGUESA DE SEGUROS, S.A.

ÍNDICE

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1. Enquadramento da Atividade | 7 |
| Enquadramento Económico | |
| Mercado Segurador | |
| 2. Síntese Global da Atividade | 12 |
| Atividade da Companhia | |
| Principais Indicadores de Gestão | |
| Análise Económica e Financeira | |
| Solvência II | |
| 3. Resultados e sua Aplicação | 24 |
| 4. Perspetivas da Companhia para 2019 | 25 |
| 5. Corporate Governance | 27 |
| 6. Considerações Finais | 41 |
| 7. Publicações Obrigatórias | 42 |

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.

No segmento das matérias-primas, a relativa estabilidade do valor do ouro contrastou com as amplas variações registadas pelo preço do crude.

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.

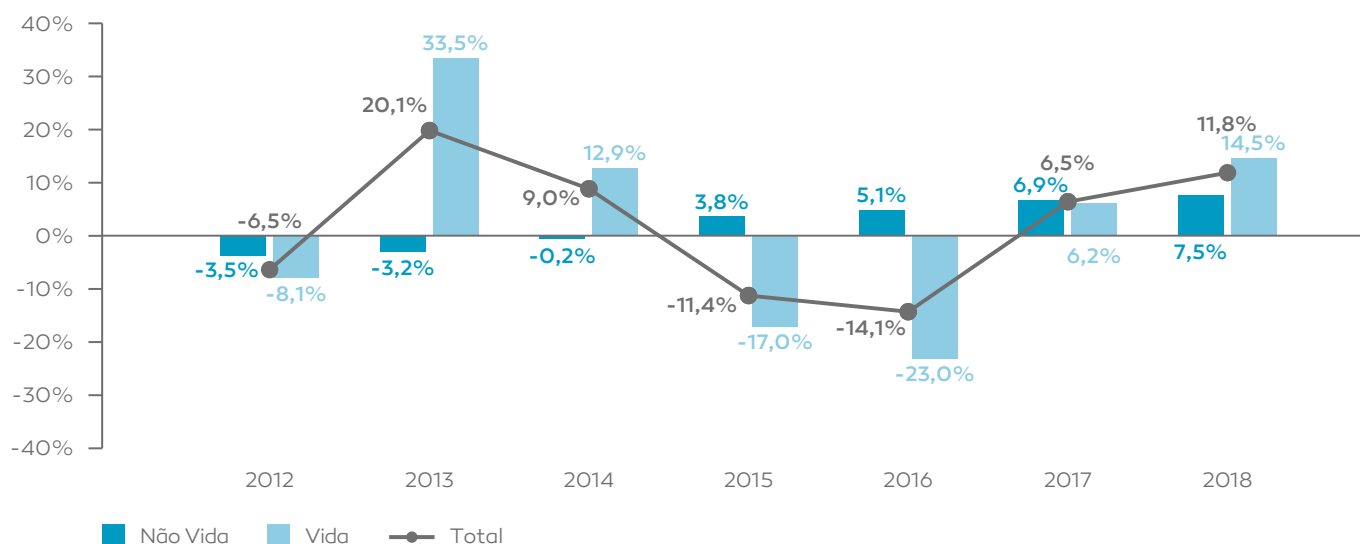
No que respeita às finanças públicas, o défice orçamental em 2018 deverá ter ficado abaixo de 1,0% do PIB, contribuindo para a melhoria da perceção dos investidores e das principais agências de *rating* quanto à sustentabilidade das contas públicas nacionais e, por conseguinte, para a permanência das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

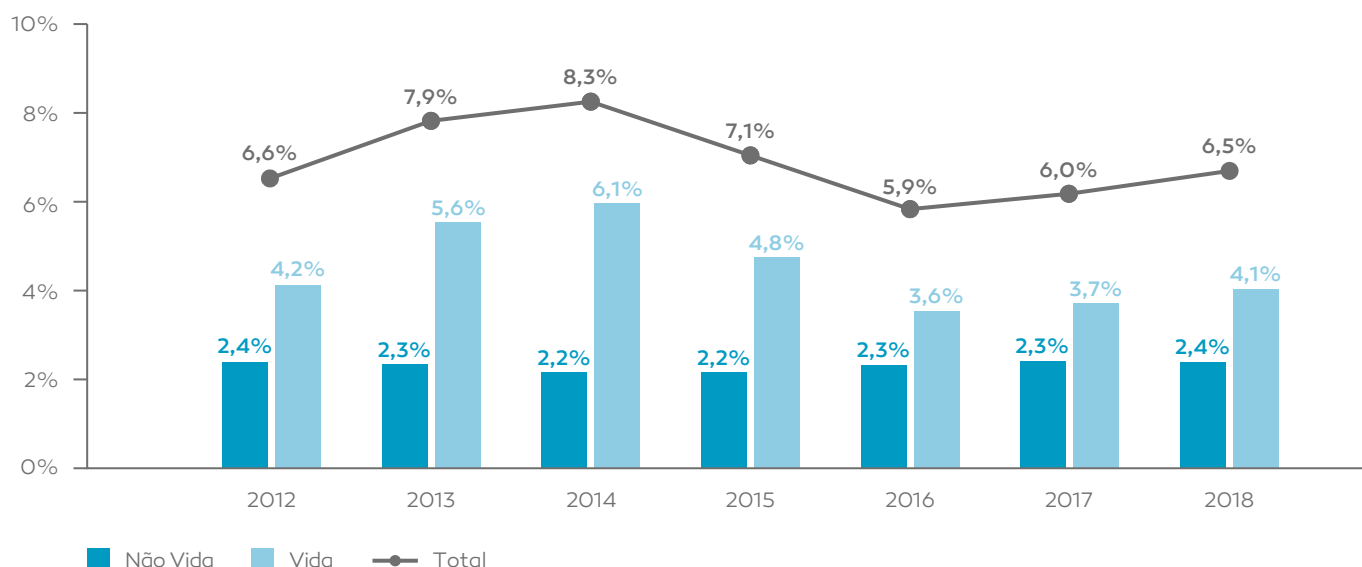
Esta evolução é fortemente motivada pelo ramo Vida, o qual evidenciou um crescimento de 14,5% para 8,1 mil milhões de euros, representando cerca de 63% da produção total de seguro direto no mercado português. Já o ramo Não Vida manteve a tendência de crescimento iniciada em 2015, registando um aumento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



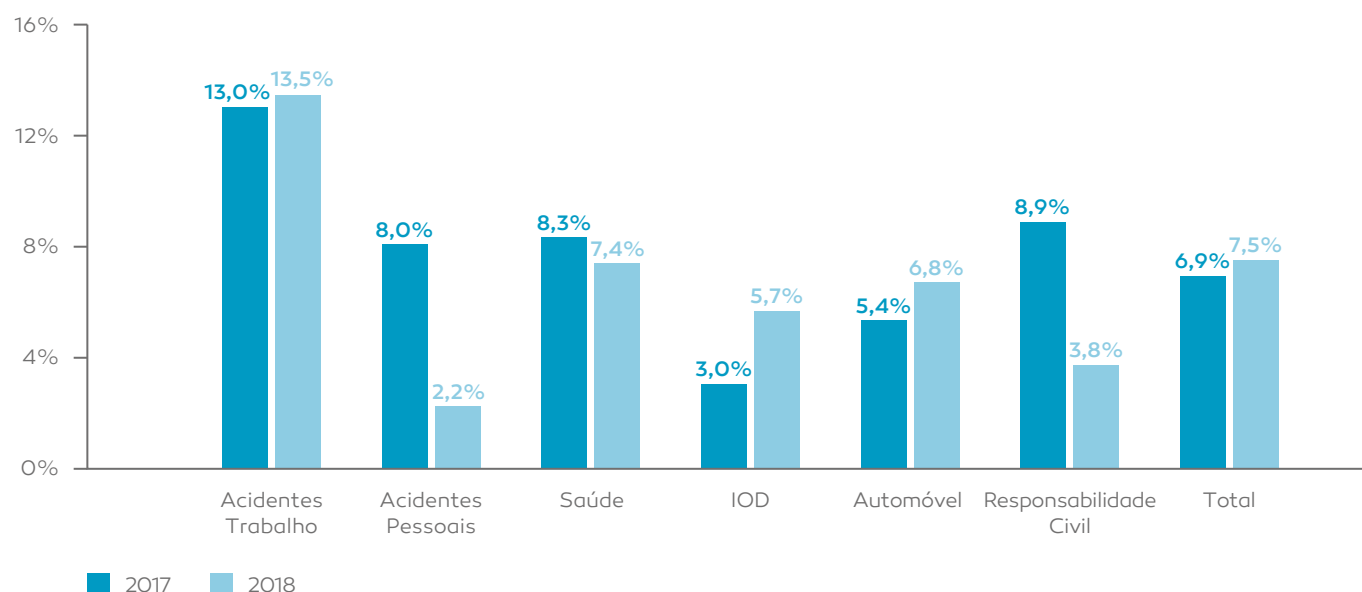
O segmento NãoVida manteve a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, confirmando os sinais de retoma económica iniciada em 2016. De facto, o número de novos veículos vendidos manteve a tendência de crescimento (+2,6% em 2018), embora menos acentuada relativamente a anos anteriores; também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

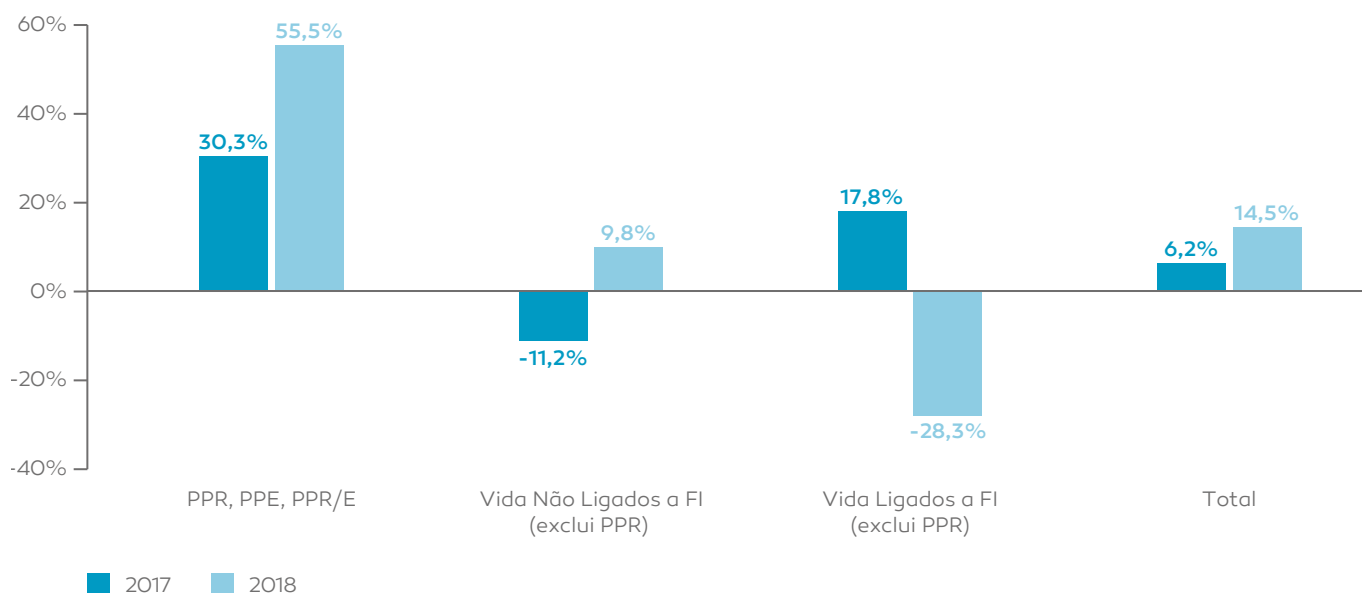
Destaca-se, igualmente, a evolução positiva dos seguros de Saúde: 7,4% em 2018, 8,3% em 2017 e 9,6% em 2016.

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, S.A. (também adiante denominada ‘Ocidental Seguros’) é uma empresa dedicada ao exercício da atividade de seguro e resseguro no ramo NãoVida que integra, desde 2005, o conjunto de empresas que constitui 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.

Esse conjunto é composto, em termos de estrutura de detenção de capital, pelas sociedades gestoras de participações sociais Ageas Portugal Holdings, SGPS, S.A. (totalmente detida pelo Grupo Ageas) e Millenniumbcp Ageas, Grupo Segurador, SGPS, S.A. (detida em 51% pelo Grupo Ageas e em 49% pelo Millennium bcp, representando a parceria instituída para *Bancassurance*) e, em termos operativos relativamente às atividades seguradora e de gestão de fundos de pensões, além da Ocidental Seguros, pelas seguintes sociedades:

- o Ageas Portugal – Companhia de Seguros, S.A.
- o Médis – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.
- o Ageas Portugal – Companhia de Seguros de Vida, S.A.
- o Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A.
- o Ocidental – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.

Operando no Ramo NãoVida, 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 NãoVida, ii) *Bancassurance* & Ramo Vida e iii) *Direct / Parceiras* & Saúde, apoiado por áreas transversais de estratégia, 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

A ALTERAÇÃO DO PARADIGMA BANCÁRIO E A NECESSIDADE DE ACOMPANHAMENTO DO PARCEIRO MILLENNIUM BCP, REFORÇANDO O MODELO DE BANCASSURANCE

2018 apresentou novos desafios no que diz respeito à abordagem comercial, que em anos anteriores vivia essencialmente da venda ativa de seguros. Com o aumento do crédito concedido, surge a necessidade de visitar processos de venda associada e, naturalmente, reforçar o alinhamento estratégico com o parceiro. Como resposta foi criado um programa, Venda Associada 2.0, alimentado por uma equipa multidisciplinar composta por elementos do Millennium bcp e da Ocidental, que abordaram, neste contexto, três pilares essenciais de ação: Vendas, Recuperação e Retenção.

Vendas

A estratégia de Marketing assumiu um papel importante nos créditos habitação e pessoal, criando relatórios de gestão e consequente possibilidade de monitorização das taxas de penetração. Adicionalmente, permitiu uma otimização de processos integrados com desenvolvimentos que possibilitam hoje ao Cliente, na concessão de crédito habitação, não reiniciar o processo de subscrição de seguros sempre que se proceda ao reagendamento da escritura ou reapreciação do crédito. Ainda neste âmbito, encontra-se em fase final, a substituição do produto Multirriscos Proteção Casa Mais pelo produto Homin, que permitirá não só disponibilizar um melhor produto ao Cliente, como aumentar a rentabilidade do ramo. Por se tratar de um produto que, ao contrário do seu antecessor, aplica uma tarifa granular com capacidade de identificar mais corretamente o risco a segurar, o Homin permite oferecer um preço mais justo aos Clientes. Relativamente ao processo de concessão de crédito pessoal, é hoje possível a subscrição online do seguro de Vida, e brevemente do Plano de Proteção Pagamentos, através do site do Banco.

Recuperação de Seguros

Com a evidência clara do aumento da anulação de apólices associadas ao crédito habitação, efetuaram-se medidas de recuperação, sustentadas por *pools* de contacto direto via Banco (por PCS ou DBD). Estas medidas visaram a recuperação de seguros Multirriscos e de Vida, utilizando argumentos assentes na necessidade de proteção, impacto no *spread* e descontos exclusivos aplicados à posse combinada destes dois seguros.

Retenção

Num contexto adverso de saturação do mercado de seguros, com elevados custos de aquisição, a retenção continua a ser uma componente estratégica para atingir objetivos ambiciosos.

2018 apresentou desde início um contexto desafiante do ponto de vista de retenção da carteira de produtos de risco, tendo em conta a redução de vendas em 2017 face aos crescimentos verificados em anos anteriores. Com um impacto negativo no nível de crescimento de carteira, esta redução de vendas veio trazer uma pressão adicional no controle da evolução da taxa de anulação.

Com a integração da equipa de retenção na área de *Data Mining* pretendeu-se aumentar a capacidade de retenção, nomeadamente na vertente de retenção proativa, através de modelos analíticos que identificam apólices com maior probabilidade de anulação.

Foram igualmente desenvolvidos modelos preditivos para identificação da probabilidade de anulação de apólices Médis, Móbis, Multirriscos e Vida Risco Venda Ativa.

2018 fica também marcado como o ano em que foram realizadas, pela primeira vez, campanhas de retenção proativa com base em modelos preditivos:

- o Médis: a) oferta de 12ª mensalidade; b) oferta do serviço Gestor Pessoal de Saúde
- o Móbis: a) oferta de *vouchers* combustível; b) desconto na renovação

Do ponto de vista de retenção reativa, foi revista e melhorada a oferta de retenção Médis, com a inclusão da 12ª mensalidade e foram concluídos todos os desenvolvimentos para incluir o produto Vida Risco Crédito Habitação no processo de retenção reativa.

MANTER A OCIDENTAL PRÓXIMA DOS CLIENTES, SOLIDIFICANDO O TRABALHO JÁ EFETUADO E CONFIRMANDO A EXCELÊNCIA NA PARCERIA ESTRATÉGICA COM O MILLENNIUM BCP

Em 2018 a Ocidental manteve o foco na disponibilização aos seus Clientes de opções de proteção para os diferentes estágios das suas vidas e na sua perfeita integração no processo de venda do Banco, refletidos na definição da jornada de Cliente e Parceiro, disponibilizadas pelo Programa *Ocentrix*.

Através de campanhas totalmente alinhadas com as matrizes comerciais do Banco, incentivos de *performance* à rede comercial, campanhas de *Cross Selling* e aumento da inteligência inculcada utilizando modelos de *Analytics*, verificou-se um crescimento na venda ativa de seguros.

Em 2018, a Ocidental continuou a assegurar a presença da oferta de seguros em todas as campanhas do Banco (segmento ou produto) e a promover a sua associação com outros produtos bancários (venda associada), sem esquecer a introdução de algumas novidades na sua oferta: uma solução para bicicletas integrada na oferta de Acidentes Pessoais, e a criação de um produto para Alojamento Local, como resposta à lei que determinou a obrigatoriedade deste seguro.

O INÍCIO DE UMA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL PROFUNDA

2018 marca o reforço do compromisso digital da Ocidental com a melhoria da experiência online e simplificação da oferta. Exemplo disso foi a disponibilização do simulador *Móbis pré-login* no site do Banco, que permite com apenas dois cliques, mostrar um preço mais vantajoso, evitando o que anteriormente seria motivo de afastamento dos Clientes que optavam por este canal. Foram também efetuadas campanhas de *push* de vendas de forma periódica no canal digital, disponibilizando um desconto vitalício ao produto em campanha nessa semana. Para além disso, e de forma a aumentar a *awareness* deste canal, foram introduzidas majorações às vendas na matriz de *performance*, algo que se manteve constante durante todo ano, fazendo das sucursais os principais embaixadores do Digital.

Tendo como parceiros no negócio *Bancassurance*, o *ActivoBank*, um *player* reconhecido pelo seu carácter digital, e o *Millennium bcp*, que iniciou em 2018 uma verdadeira transformação digital, gera-se um efeito catalisador que promove a criação de sinergias potenciadoras de novas experiências e produtos exclusivamente digitais. De igual forma, entra neste processo a necessidade de criar novas soluções de *servicing* com o duplo intuito de, por um lado, acrescentar mais e melhor serviço aos Clientes, e por outro, retirar carga operacional das sucursais de retalho.

ENFOQUE CONTÍNUO NA MELHORIA DA EXPERIÊNCIA DE CLIENTE

Tendo sempre como objetivo final acrescentar valor aos produtos que disponibilizamos aos nossos Clientes e visando uma melhoria contínua da experiência de Cliente, em 2018 foram realizados diversos projetos e estudos de mercado que procuraram dar suporte às diferentes áreas da Companhia, apoiar decisões estratégicas e ser um dinamizador de inovação.

Etnografia – projeto que procurou testar uma abordagem inovadora e retirar novos *insights* acerca do comportamento dos consumidores. O resultado do projeto culminou numa iniciativa de trabalho conjunto com o *Millennium bcp* para endereçar quatro temas: como capitalizar confiança e *expertise* do *Millennium bcp*; como capitalizar *data analytics* em *bancassurance*; como otimizar a formação para os Colaboradores das sucursais; como tornar momentos puramente bancários em momentos de venda associada de seguros.

Médis SMEs – projeto integrado de *research* que aborda as vendas de Médis para PMEs. A primeira fase, de análise de carteira (base de Clientes, aquisição e retenção de Clientes), permitiu fazer recomendações de medidas *quick-wins*. A segunda fase, ainda a decorrer, procura conhecer melhor o enquadramento da proposta de valor Médis no universo das PMEs, por forma a avaliar eventuais ajustes, e desenvolver abordagens inovadoras de aquisição de Clientes.

COMUNICAR DE FORMA CLARA E TRANSPARENTE COM OS CLIENTES

Em relação ao projeto *Ocentrix*, das 28 capacidades do *backlog*, 5 foram selecionadas para implementação e agrupadas em 3 grupos: Comunicação, Reclamações e Visão 360° do Cliente.

Em relação ao *cluster* de Comunicação, o objetivo passou por desenvolver uma estratégia de comunicação assente numa linguagem clara, simples, orientada para o Cliente, transparente e coerente em todos os canais. Para que este objetivo fosse possível, foi selecionada uma agência para definir uma estratégia de comunicação para a Ocidental, bem como para rever *outputs* e documentação contratual. A iniciativa teve início, com uma *assessment* estratégico, que incluiu entrevistas com os principais *Stakeholders* e *workshops* de comunicação. Com base nos resultados deste

assessment, foi desenvolvida e aprovada uma proposta para “A Voz da Marca Ocidental”, e também produzido um manual com orientações e exemplos práticos.

A implementação da nova Voz da Ocidental tem sido coordenada de forma transversal pela Direção da Voz de Cliente para produtos Vida e Não Vida, através de uma equipa que conta com a participação do Marketing. A metodologia usada permite um ganho de eficiência e um maior benefício consequente das sinergias geradas. A revisão de *templates* está a ser realizada por ramo, estando neste momento em fase de pré-implementação as cartas de sinistros patrimoniais e automóvel nas plataformas de gestão de sinistros. O projeto divide-se num primeiro momento de revisão da escrita de cartas enviadas a Clientes e num segundo de uniformização de *templates*, e consequente redução do número de documentos em sistema, dada a eliminação da redundância de conteúdos. Além da simplificação da comunicação, esta estratégia visa melhorar a relação com os Clientes, apontando a uma redução do número de contactos feitos por incompreensão das comunicações recebidas em momentos-chave do ciclo de vida dos seguros subscritos e ainda alcançar uma redução no número total de cartas de sistema.

Além da revisão de cartas, está já criado o manual de voz, que será disponibilizado internamente a todos os Colaboradores no primeiro semestre de 2019. De igual modo está prevista a realização de formações com o objetivo de fornecer todas as ferramentas necessárias à aplicabilidade da Voz no dia a dia dos Colaboradores quando interagem com Clientes.

HARMONIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO DISPONIBILIZADA SOBRE OS PRODUTOS PARA PROTEGER AINDA MAIS OS INTERESSES DOS CLIENTES

Embora a Diretiva sobre a Distribuição de Seguros (DDS) ainda não se encontre transposta para o nosso ordenamento jurídico (respetivo processo legislativo ainda em curso), a mesma irá implicar algumas alterações significativas no setor segurador, nomeadamente no que diz respeito aos deveres de informação. Salientando-se a introdução de um documento de informação sobre produtos de seguros Não Vida, que será obrigatório entregar aos Clientes antes da celebração do contrato de seguro. No âmbito desta diretiva, surge o DIPS, um Documento de Informação sobre Produtos de Seguros, também designado por IPID (a partir do inglês *Insurance Product Information Document*). Trata-se de um documento normalizado de informação sobre produtos de seguros Não Vida (nos termos do Regulamento de Execução (UE) 2017/1469 da Comissão de 11 de agosto de 2017, que estabelece um formato de apresentação normalizado para o documento de informação sobre produtos de seguros).

Através da disponibilização destes documentos torna-se possível a comparação pelos nossos Clientes, entre produtos de seguros comercializados por diferentes Entidades. Assim que transposta a Lei, passará a ser obrigatória a entrega deste documento aos Clientes antes da celebração do contrato de seguro (exceto em seguros de grandes riscos). O IPID deve ser sucinto e apresentar a informação de forma clara, contendo sempre resposta às seguintes questões: Qual é o tipo de seguro?/ Que riscos são segurados?/ Que riscos não são segurados?/ Há alguma restrição da cobertura?/ Onde estou coberto?/ Quais são as minhas obrigações?/ Quando e como devo pagar?/ Quando começa e acaba a cobertura?/ Como posso rescindir o contrato?

Embora ainda se aguarde pela aprovação, publicação e entrada em vigor do diploma que virá transpor a DDS para o ordenamento jurídico português, e a consequente obrigatoriedade da entrega dos DIPS aos Clientes, a disponibilização dos IPIDS será feita ao longo do primeiro semestre de 2019 no sentido de prestar um melhor serviço, com transparência e clareza aos nossos Clientes no momento da compra de seguros.

PROTEGER OS DADOS PESSOAIS DE CLIENTES EM TODOS OS SISTEMAS E PROCESSOS EXISTENTES

O Regulamento geral sobre a proteção de dados, em vigor desde 25 de maio de 2018, gerou a necessidade de realizar um *assessment* exaustivo para identificar as alterações necessárias nos processos e sistemas, de forma a garantir a proteção dos dados pessoais dos nossos Clientes. A implementação de *quick-wins* ainda decorre, tendo o Marketing ficado responsável por uma série de iniciativas que se prendem com o acesso à área de Cliente, a autorização parental, marketing com *profiling*, transmissão de dados entre entidades e nota informativa a terceiros.

Principais Indicadores de Gestão

OCIDENTAL SEGUROS

| | 2017 | 2018 | Var. 18/17 |
|-------------------------------|---------|---------|------------|
| Prémios Emitidos ¹ | 305.055 | 330.353 | 8,3% |
| Resultado Líquido | 23.040 | 23.148 | 0,5% |
| Capital Próprio | 78.142 | 76.291 | -2,4% |
| Ativo Líquido Total | 315.955 | 347.797 | 10,1% |
| Provisões Técnicas | 178.371 | 190.122 | 6,6% |
| Nº de Colaboradores | 243 | 244 | 0,4% |

Rácio Produtividade

| | | | |
|--|-------|-------|------|
| Prémios Emitidos ¹ / Nº Colaboradores | 1.255 | 1.354 | 7,8% |
|--|-------|-------|------|

Rácio de Rendibilidade

| | | | |
|--|-------|-------|----------|
| Resultado Líquido/ Prémios Emitidos ¹ | 7,6% | 7,0% | -0,5 pts |
| Resultado Líquido/ Ativo Líquido | 7,3% | 6,7% | -0,6 pts |
| Resultado Líquido/Capital Próprio Médio | 31,8% | 30,2% | -1,6 pts |

Rácios De Eficiência ²

| | | | |
|-----------------------------------|-------|-------|----------|
| Rácio Sinistralidade ³ | 50,7% | 51,4% | 0,8 pts |
| Rácio Despesa | 23,0% | 21,8% | -1,2 pts |
| Rácio Combinado ³ | 73,7% | 73,3% | -0,4 pts |

Unidade: Milhares de euros

1) Seguro direto e resseguro aceite

2) Sobre prémios adquiridos

3) Líquido de resseguro cedido

Análise Económica e Financeira

Produção

Em 2018 a Ocidental Seguros com um volume de prémios brutos emitidos de 330.353 milhares de euros, que *versus* os 305.055 milhares de euros do ano anterior, resulta num crescimento de 8,3%, superior ao verificado no mercado segurador que registou a variação positiva de 7,5%, impulsionado pela retoma da nossa economia ao longo dos últimos anos.

PRÉMIOS EMITIDOS

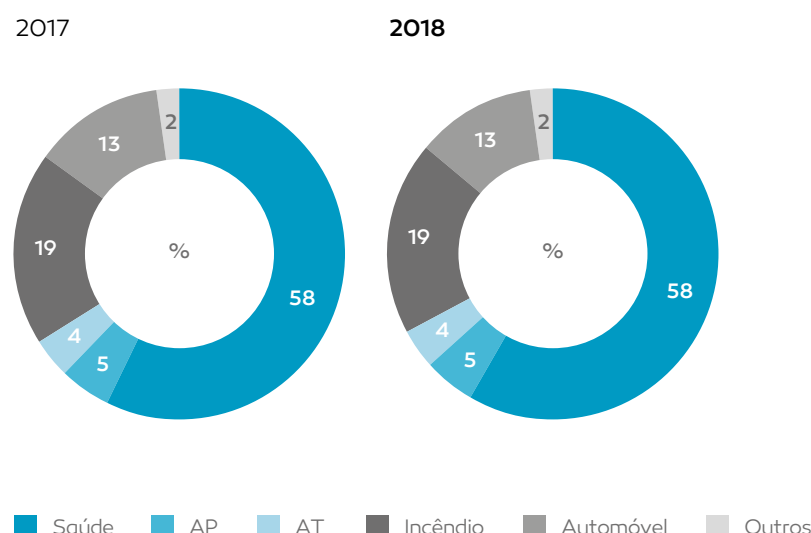
| | 2017 | 2018 | Var. 18/17 |
|-------------------------------|---------|---------|------------|
| Acidentes de Trabalho | 11.570 | 12.607 | 9,0% |
| Acidentes Pessoais | 15.891 | 16.282 | 2,5% |
| Saúde | 175.551 | 191.327 | 9,0% |
| Incêndio e Outros Danos | 57.616 | 62.087 | 7,8% |
| Automóvel | 38.359 | 41.131 | 7,2% |
| Outros Ramos | 6.067 | 6.918 | 14,0% |
| Total Seguro Direto | 305.055 | 330.353 | 8,3% |
| Resseguro Aceite | | | |
| Total Prémios Brutos Emitidos | 305.055 | 330.353 | |

Unidade: Milhares de euros

A Ocidental Seguros mostrou, em 2018, um crescimento positivo em todas linhas de Negócio. De salientar o crescimento dos prémios dos principais ramos, como Saúde, Incêndio e Outros Danos e Automóvel, fruto de uma forte dinamização de todas as redes comerciais, em particular do canal bancário com um peso de 83,7%.

A estrutura da carteira de prémios em 2018 manteve-se globalmente estável, sendo o ramo Saúde responsável por 58% dos prémios de Não Vida. Os três principais ramos, acima referidos continuam a representar cerca de 90% do total da receita de Não Vida.

ESTRUTURA DA CARTEIRA DE PRÉMIOS



Ao nível dos principais ramos destacou-se em termos de crescimentos:

- o No ramo **Saúde**, a Ocidental atingiu, no final de 2018, um volume de prémios de 191,3 milhões de euros, o que representa um aumento de 9% face ao ano anterior, ficando 1,6 pontos percentuais acima do crescimento observado no mercado. De salientar que no ramo Saúde se incluem os produtos de Proteção e Poupança (PPP), de venda associada a produtos de crédito, e que este ano registaram um crescimento de 13,9% face ao ano anterior. Sem a inclusão deste tipo de produtos, Saúde teria apresentado uma taxa de crescimento de 8,7%. A evolução positiva do ramo Saúde é decorrente das fortes campanhas implementadas e de uma oferta inovadora e diferenciada.
- o O ramo de **Incêndio e Outros Danos**, com uma receita de 62,1 milhões de euros, e um crescimento de 7,8% nos prémios, apresenta uma evolução mais agressiva face aos 5,7% do mercado. A boa *performance* do novo negócio, que aumentou 27,5% face a 2017, impulsionou o bom resultado desta linha de negócio, tendo-se vendido 68,1 mil novas apólices (+18,9% do que no ano anterior) e com um aumento no prémio médio. O principal produto Homin, que representa 67,4% do total deste ramo, também verificou um aumento do número de apólices novas (+4,5%) assim como do prémio médio (+8,6%). Adicionalmente, 7 mil contratos novos foram subscritos pelo canal Digital, correspondendo a cerca de 11,2% do total subscrito este ano. A forte taxa de retenção continuou a ser uma prioridade este ano, contribuindo positivamente para o aumento da carteira (427 mil contratos, +3% do que em 2017).
- o A Companhia continua a apostar no ramo **Automóvel** gerindo, no final de 2018, uma carteira de cerca 143,2 mil apólices, e uma receita anual de 41,1 milhões de euros, representando um crescimento de 7,2% face ao ano anterior. Este crescimento foi maioritariamente devido aos continuados, apesar da evolução positiva de 511,7 milhares de euros (+6,4%) no negócio novo. O crescimento das renovações de 7,5%, quando comparado com o ano anterior, deveu-se ao aumento de carteira apesar da taxa de anulação se ter situado ligeiramente acima (0,3 pontos percentuais) de 2017 e também devido a ações de ajustamento de preço.
- o O ramo de **Acidentes Pessoais** atingiu, este ano, um volume de prémios de 16,3 milhões de euros, com um crescimento na ordem dos 2,5%, sobretudo impulsionado pela receita proveniente de negócio novo. O aumento do prémio médio de 13,4% quando comparado com 2017, foi o principal responsável pelo crescimento global. Por outro lado, o negócio continuado apresentou uma evolução constante face a 2017, maioritariamente devido ao canal bancário.

- o O ramo de **Acidentes de Trabalho**, com uma receita de cerca de 12,6 milhões de euros, apresentou um crescimento de 9% tendo sido para isso fundamental a aposta feita ao nível do ajustamento dos preços ao longo dos últimos dois anos, impulsionando o negócio continuado. Mesmo considerando uma taxa de anulação superior a 2017 (14,4% versus 13,7% em 2017), a carteira aumentou cerca de 3,3% atingindo 23,1 milhares de apólices.

TAXAS DE RETENÇÃO

| | 2017 | 2018 | Var. 18/17 |
|-----------------------|-------|-------|------------|
| Automóvel | 87,1% | 86,8% | -0,3 pts |
| Acidentes de Trabalho | 86,3% | 85,6% | -0,7 pts |
| Multiriscos | 94,2% | 93,7% | -0,5 pts |
| Saúde | 88,0% | 87,8% | -0,2 pts |
| Acidentes Pessoais | 86,0% | 86,4% | 0,4 pts |
| Total | 90,6% | 90,4% | -0,2 pts |

Desde sempre a Ocidental Seguros tem apostado com sucesso na retenção dos seus Clientes, mantendo rácios muito elevados em todas as linhas de negócio, nomeadamente nos ramos patrimoniais onde tradicionalmente as anulações são maiores. Também é de realçar a taxa observada no Automóvel, que é um ramo altamente concorrencial e propício a uma grande volatilidade entre os inúmeros *players* do mercado, e que manteve a sua retenção num nível muito confortável. Importa referir que os valores de 2017 foram recalculados com base no novo método de cálculo da taxa de retenção implementado em 2018.

Em suma, o crescimento da Ocidental Seguros tem-se pautado por via orgânica, apostando fortemente na fidelização dos seus Clientes bem como no desenvolvimento e comercialização de produtos inovadores e concorrenciais.

Custos com Sinistros

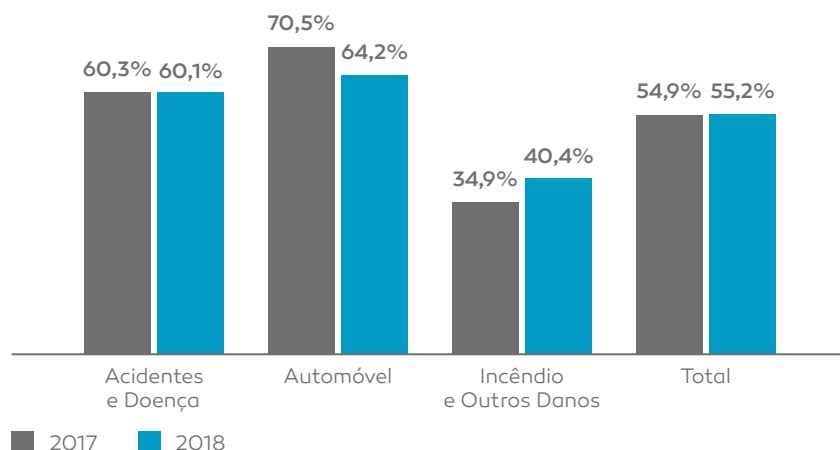
CUSTOS COM SINISTROS

| | 2017 | 2018 | Var. 18/17 |
|-------------------------|---------|---------|------------|
| Acidentes e Doença | 121.845 | 130.967 | 7,5% |
| Automóvel | 23.530 | 23.051 | -2,0% |
| Incêndio e Outros Danos | 19.839 | 24.706 | 24,5% |
| Outros Ramos | 1.201 | 1.069 | -10,9% |
| Total | 166.415 | 179.793 | 8,0% |

Os custos com sinistros de seguro direto atingiram o montante de 179,8 milhões de euros, representando um agravamento de 8% face ao valor verificado no ano anterior. Esta evolução é essencialmente explicada pelo ramo Doença que registou um aumento dos custos com sinistros de 8,3%, acompanhando o aumento do volume de negócios e no ramo Incêndio e Outros Danos, impactado pelas tempestades ocorridas em 2018, em particular a tempestade *Leslie*. Já no ramo Automóvel verificou-se uma redução dos custos com sinistros de 2,3%.

RÁCIO DE SINISTRALIDADE

(S/PA)



Nota: S/PA = Custos com sinistros seguro direto (antes de custos imputados) / Prémios adquiridos seguro direto

A **sinistralidade**, entendida como o rácio entre os custos com sinistros (antes de custos imputados) e os respetivos prémios adquiridos fixou-se nos 55,2%, valor ligeiramente superior ao verificado em 2017 de 54,9%. O ano 2018 foi penalizado pelas fortes tempestades e sobretudo um valor abaixo dos 58,2% registados no mercado em 2018, reflexo de uma atenta política de subscrição prosseguida pela Companhia. Todos os ramos apresentam uma melhoria face ao ano anterior exceto o ramo Incêndios e Outros Danos, tendo sido impactado negativamente pela tempestade *Leslie* que representou 8,3 pontos percentuais do rácio de sinistralidade neste ramo.

Resseguro Cedido

O saldo de Resseguro Cedido agravou 6.207 milhares de euros para 52.813 milhares de euros por via do aumento dos prémios adquiridos em 21.063 milhares de euros; a carga recuperada de sinistros aumentou no montante de 11.248 milhares de euros. Esta evolução é explicada pelo ramo Saúde que contribuiu com 2.686 milhares de euros para o resultado bem como pelos ramos Incêndio e Outros Danos e Automóvel que incrementaram em 1.260 milhares de euros e 1.215 milhares de euros, respetivamente.

A taxa de cedência atingiu 16,48%, valor ao nível do verificado em 2017.

Custos Administrativos

CUSTOS ADMINISTRATIVOS

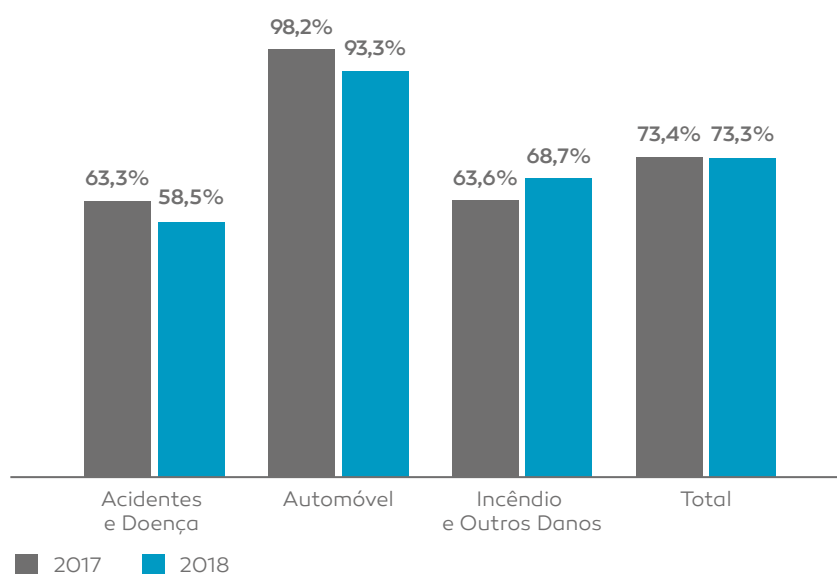
| (excluindo amortizações do exercício) | 2017 | 2018 | Var. 18/17 | Estrutura 2017 | Estrutura 2018 |
|---------------------------------------|--------|--------|------------|----------------|----------------|
| Despesas com Pessoal | 14.336 | 14.237 | -0,7% | 46,9% | 46,7% |
| Fornecimentos e Serviços Externos | 14.746 | 14.672 | -0,5% | 48,2% | 48,1% |
| Impostos e Taxas | 1.132 | 1.124 | -0,7% | 3,7% | 3,7% |
| Outros | 370 | 471 | 27,4% | 1,2% | 1,5% |
| Total | 30.583 | 30.505 | -0,3% | 100,0% | 100,0% |

Unidade: Milhares de euros

Os **gastos administrativos** (excluindo as amortizações do exercício) registaram um montante de 30.505 milhares de euros, o que corresponde a 9,2% dos prémios brutos, tendo sofrido ligeiro decréscimo de 0,3% face a 2017. As despesas com pessoal tiveram um decréscimo de 0,1 milhões de euros (menos 0,7%). As despesas com fornecimentos e serviços externos também apresentaram uma ligeira diminuição de 0,5%.

Rácio Combinado

RÁCIO COMBINADO (líquido de resseguro)



O **rácio combinado** (líquido de resseguro) situou-se nos 73,3%, valor idêntico ao registado em 2017, embora com contributos diferentes de cada linha de negócio. O agravamento verificado no ramo Incêndio e Outros Danos advém do aumento da sinistralidade, por via da tempestade *Leslie* que ocorreu em meados de outubro. De realçar a melhoria do rácio verificada na generalidade dos ramos, refletindo, deste modo, a gestão criteriosa dos sinistros aliada a uma política de controlo rigoroso dos custos administrativos. Importa referir, no entanto, que como o ramo Saúde na Ocidental é ressegurado pela Médis, o que afeta positivamente o rácio de combinado de Acidentes e Doença bem como o rácio combinado total.

Resultados

RESULTADO TÉCNICO

| | 2017 | 2018 | Var. 18/17 |
|-------------------------|--------|--------|------------|
| Acidentes e Doença | 11.377 | 12.859 | 13,0% |
| Automóvel | 1.236 | 2.727 | 120,6% |
| Incêndio e Outros Danos | 16.015 | 13.834 | -13,6% |
| Outros | 2.251 | 1.820 | -19,2% |
| Total | 30.879 | 31.240 | 1,2% |

Unidade: Milhares de euros

Em 2018, sobretudo como resultado do aumento dos prémios e redução da sinistralidade acompanhado pela contenção de custos de exploração e apesar da redução verificada nos rendimentos técnicos, o **resultado técnico** após custos imputados registou um aumento de 1,2% para os 31,2 milhões de euros. Todos os ramos apresentaram uma evolução positiva face ao ano anterior exceto o ramo Incêndio e Outros Danos, pelas razões já anteriormente enunciadas.

Devido à conjugação da evolução favorável da margem técnica antes de custos e da continuação da política de controlo de custos de exploração levada a cabo pela Companhia nos últimos anos, não obstante a redução verificada nos rendimentos técnicos e não técnicos, os resultados de 2018 antes de impostos situaram-se nos 31.507 milhares de euros, 9,5% dos prémios brutos emitidos, o que corresponde a uma redução de 0,7 pontos percentuais face ao resultado de 2017. O **resultado líquido** após impostos cifrou-se em 23.148 milhares de euros, correspondente a um aumento de 0,5% face ao ano anterior.

Provisões Técnicas

O total das Provisões Técnicas, considerando, com a necessária prudência, as responsabilidades futuras da empresa, ascendeu a 190.122 milhares de euros em 2018, correspondendo a um aumento de 11.751 milhares de euros por via do reforço da provisão para sinistros.

O valor das provisões representou 55,6% dos prémios brutos emitidos (seguro direto e resseguro aceite), correspondendo a uma ligeira diminuição de 0,9 pontos percentuais face ao ano anterior.

Capitais Próprios

O **ativo líquido** da Ocidental Seguros cifrou-se em 347.797 milhares de euros e o capital próprio em 76.291 milhares de euros, um decréscimo de 2,4% face ao exercício anterior decorrente da distribuição de dividendos de 23,6 milhões de euros, bem como devido à variação negativa da Reserva de Reavaliação consequência, em parte, do alargamento de *spreads* na dívida de empresas, em particular das financeiras, verificado na zona Euro. A dívida pública detida pela Companhia teve impacto neutral na Reserva de Reavaliação, pois apesar dos 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.

A **cobertura do ativo pelos capitais próprios** cifrou-se em 21,9% (menos 2,8 pontos percentuais do que em 2017).

Influenciada pelo resultado líquido alcançado este ano, a rentabilidade média dos capitais próprios (**ROE**) obtida atingiu um nível na ordem dos 30,2%.

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 Seguros 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, S. A., apurado no exercício de 2018, foi de 23.147.774,30 euros (vinte e três milhões, cento e quarenta e sete mil, setecentos e setenta e quatro euros e trinta 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 23.147.774,30 euros (vinte e três milhões, cento e quarenta e sete mil, setecentos e setenta e quatro euros e trinta cêntimos) para dividendos a distribuir.

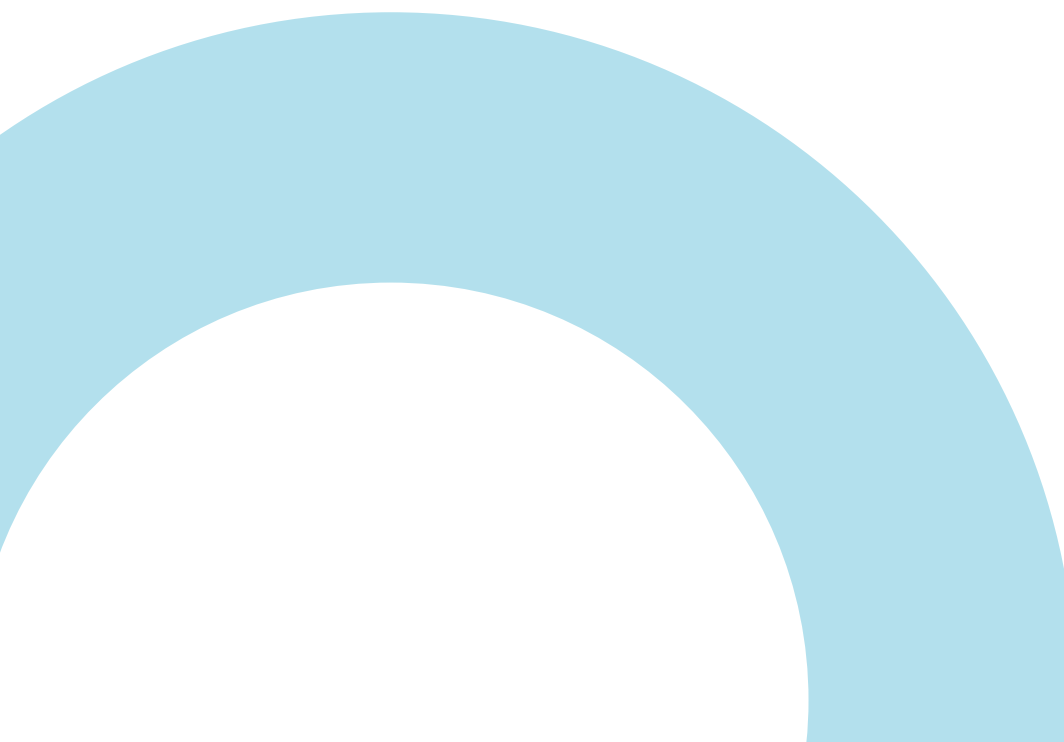
Adicionalmente, propõe-se a distribuição de parte das reservas afetas à conta “Resultados Transitados”, no montante de 552.225,70 euros (quinhentos e cinquenta e dois mil, duzentos e vinte e cinco euros e setenta cêntimos), distribuíveis nos termos previstos nos artigos 31.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.



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. Neste contexto, o ano 2019 será um ano desafiante.

Principais desafios para 2019:

- o Dentro do âmbito da estratégia delineada, lançar iniciativas com especial enfoque para o modelo de distribuição pelo canal bancário, visando fortalecer a parceria que tem permitido que a operação de *bancassurance* com o Millennium bcp possa continuar a ser uma referência a nível internacional.
 - o 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.
 - o Assegurar a diversificação de canais, garantindo um alinhamento com todos os distribuidores, agarrando a oportunidade digital e *mobile*, e ampliando a rede de distribuição Não Vida através de novas parcerias.
 - o Manter o foco no crescimento rentável e excelência operacional procurando melhorar ao nível da simplificação da oferta e de processos, transparência para o Cliente, e serviço pós-venda.
 - o Continuar a implementação dos processos de retenção com recurso à utilização de modelos inteligentes e estratégias reativas e proativas.
 - o 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.
 - o 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 Seguros é totalmente detida pela Ageas Portugal Holdings, SGPS, SA, (com exceção de uma ação que ainda é detida pelo Millennium bcp), por sua vez, é totalmente detida pelo Grupo Ageas, mais concretamente a Ageas Insurance International, NV. Para além do cumprimento das leis e regulamentos, a garantia do cumprimento das recomendações e boas regras de governo das sociedades é uma preocupação da Ocidental Seguros.

Órgãos Sociais

Assembleia Geral

À Assembleia Geral 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, em especial 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 Millenniumbcp, 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 Seguros era constituído por um Presidente (Antonio Cano Y Bosque), um Vice-Presidente (Filip André Lodewijk Coremans) e oito vogais, sendo um não-executivo (Richard David Jackson) e sete executivos (Stefan Georges Leon Braekeveldt, José António Soares Augusto Gomes, Annetje Van den Bergh, Carel Frits Oosterloo, Christophe Ghislain F. Vandeweghe, Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso e Nelson Ricardo Bessa Machado). Acresce que estão nomeados os mesmos membros em todas essas sociedades totalmente detidas pelo Grupo 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 sete membros, em 31 de dezembro de 2018 a Comissão Executiva era integrada por sete membros: José António Soares Augusto Gomes (na qualidade de *Chief Executive Officer* da unidade de negócio Agentes e corretores & Ramo Não Vida), Stefan Georges Leon Braekeveldt (na qualidade de *Chief Executive Officer* da Ageas Portugal), Annetje Van den Bergh (na qualidade de *Chief Integration Officer*), Carel Frits Oosterloo (na qualidade de *Chief Finance Officer*), Christophe Ghislain F. Vandeweghe (na qualidade de *Chief Risk Officer*), Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso (na qualidade de *Chief Executive Officer* da unidade de negócio *Direct / Parceiras & Saúde*) e Nelson Ricardo Bessa Machado (na qualidade de *Chief Executive Officer* de *Bancassurance & Ramo Vida*).

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. O órgão associado à unidade de negócio de Não Vida é integrado pelo respetivo *Chief Executive Officer* e alternante, o *Head of Sales & Marketing*, o *New Technologies' Implementation Programme Manager*, o *Non-Life CEO Advisor & Head of Transformation and Organisation*, o *Head of Operations*, o *Head of Technical* 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 órgãos 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 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
- 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:

- 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;
- 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 deslocação, 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 | Stefan Georges Leon Braekeveldt | 129.646,42 | 173.452,14 | 82.618,92 | 256.071,06 |
| | Annetje Van den Bergh | 166.963,83 | 137.255,07 | 22.888,00 | 160.143,07 |
| | Julian Robert Mark Harvey | 107.295,05 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | Jan Adriaan de Pooter | 23.644,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Conselho Fiscal | Joaquim Patrício da Silva | 10.000,20 | 10.000,20 | 0,00 | 10.000,20 |
| | Maria Rosa Almas Rodrigues | 4.000,20 | 4.000,20 | 0,00 | 4.000,20 |
| | João Albino Cordeiro Augusto | 6.000,00 | 6.000,00 | 0,00 | 6.000,00 |
| | Total (Euros) | 447.549,70 | 330.707,61 | 105.506,92 | 436.214,53 |
| | | Valores de 2017 | Valores de 2018 | Bónus | Total 2018 |
| Assembleia Geral | Maria Teresa da Silva Monteiro | 0 | 10.000 | 0 | 10.000 |

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:

- o 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;
- o 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. | | |
| | 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 & Marcas 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 Ocidental Seguros 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: | Maria Teresa da Silva Monteiro |
| Vice-Presidente: | Mário Manuel Alves dos Santos Bráz |
| Secretário: | Maria Inês Gamboa de C. M. Rodrigues Gonzalez Pereira |

Conselho de Administração

| | |
|---------------------------|--|
| Presidente: | Antonio Cano Y Bosque |
| Vice-Presidente: | Filip André Lodewijk Coremans |
| Vogal: | Richard David Jackson |
| Vogal (Executivo): | Stefan Georges Leon Braekeveldt |
| Vogal (Executivo): | José António Soares Augusto Gomes |
| Vogal (Executivo): | Annetje Van den Bergh |
| Vogal (Executivo): | Carel Frits Oosterloo |
| Vogal (Executivo): | Christophe Ghislain F. Vandeweghe |
| Vogal (Executivo): | Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso |
| Vogal (Executivo): | Nelson Ricardo Bessa Machado |

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: | Filip André Lodewijk Coremans |
| Vogal: | Antonio Cano Y Bosque |
| Vogal: | Richard David Jackson |

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

Ageas Portugal Holdings, SGPS, S.A. – 100%

Posição Acionista e Obrigacionista dos Membros dos Órgãos Sociais

| Acionistas/Obrigacionistas | Título | Nº de Títulos à Data de: | | Transações em 2017 | | | 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 | - | | | | |
| Anne Van den Bergh | Ações Ageas | 550 | 202 | | 92 | 42,054 | 03/abr/18 |
| | Ageas Restricted Share Units 2015 (Exp. 2018) | - | 220 | 440 | | na | 03/abr/18 |
| | Ageas Performance Share Units 2016 (Exp. 2019) | 175 | 175 | | | | |
| | Ageas Performance Share Units 2017 (Exp. 2020) | 180 | 180 | | | | |
| | Ageas Performance Share Units 2018 (Exp. 2021) | 150 | - | | | | |
| Carel Frits Oosterloo | Ações Ageas | 0 | 0 | | 1.760 | | 03/abr/18 |
| | Ageas Restricted Share Units 2015 (Exp. 2018) | - | 880 | 1.760 | | | 03/abr/18 |
| | Ageas Performance Share Units 2016 (Exp. 2019) | 700 | 700 | | | | |
| | Ageas Performance Share Units 2017 (Exp. 2020) | 720 | 720 | | | | |
| | Ageas Performance Share Units 2018 (Exp. 2021) | 600 | - | | | | |
| 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 | - | | | | |
| José António Soares Augusto Gomes | 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 | - | | | | |
| Maria Rosa Almas Rodrigues | Ações BCP | 6.000 | 6.000 | | | | |
| | | | | 5.625 | | 0,094 | 02/fev/17 |

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Antonio Cano Y Bosque
 Filip André Lodewijk Coremans
 Richard David Jackson
 Stefan Georges Leon Braekeveldt
 José António Soares Augusto Gomes
 Annetje Van den Bergh
 Carel Frits Oosterloo
 Christophe Ghislain F. Vandeweghe
 Eduardo Manuel Carmona e Silva Consiglieri Pedroso
 Nelson Ricardo Bessa Machado

RELATÓRIO DE GESTÃO 2018

OCIDENTAL – COMPANHIA PORTUGUESA DE SEGUROS, S.A.

Sede: Av. Dr. Mário Soares (Tagus Park), Edifício 10, Piso 1, 2744-002 Porto Salvo.
Pessoa coletiva n.º 501 836 918, matriculada sob esse número na Conservatória
do Registo Comercial de Lisboa, com o capital social de 12.500.000,00 euros.