Declaração sobre política de remuneração

Nos termos do Artigo 115º C do Decreto-Lei 298/92 de 31 de Dezembro na sua redação vigorante, também denominado por Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ou simplesmente "RGICSF", vem a Comissão de Nomeações Remunerações e Previdência (em diante designada por "**CNRP**"), nomeada em Assembleia Geral de 31 de Março de 2016, apresentar a proposta da política de remuneração para os Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade.

1. Processo

De acordo com os estatutos do Banco Primus, S.A. (em diante designado unicamente por "Banco"), a política de remuneração para os Órgãos de Administração e Fiscalização é definida pela CNRP.

A CNRP em funções foi eleita, por um mandato de quatro anos, em Assembleia Geral de 17 de Dezembro de 2015 e tem, atualmente, a seguinte composição:

Presidente:	Thierry Dufour;
Vogal:	Corinne Decaux;
Vogal:	Muriel Colle.

O Banco adota uma política de remuneração simples e clara, destinada a controlar e evitar uma exposição excessiva a riscos, e que procura compatibilizar os interesses de longo prazo do Banco com os interesses dos seus clientes e acionistas.

2. Conselho de Administração

2.1. Membros que não exercem funções executivas

A remuneração dos Membros não executivos do Órgão de Administração é composta exclusivamente por uma componente fixa e proporcional, no caso dos membros do Conselho de Administração que são nomeados durante o ano.

O valor anual para 2017 foi definido pela CNRP.

2.2. Membros com funções executivas

A remuneração dos Membros executivos do Órgão de Administração é composta por uma componente fixa e uma componente variável.

A remuneração fixa anual dos Membros executivos do Órgão de Administração, paga em 14 (catorze) parcelas, é definida pela CNRP, tomando em consideração a experiência do Grupo *Crédit Foncier de France* ("CFF") e as referências de mercado.

A remuneração variável máxima é determinada anualmente pela CNRP, tendo em consideração as políticas e práticas remuneratórias do setor financeiro e a avaliação de objetivos individuais e coletivos.

A componente variável é composta unicamente por remuneração pecuniária.

Nos termos do disposto no nº.2 do artigo 115º F do RGICSF a componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada um dos titulares, pelo que o montante máximo de remuneração variável é fixado em 50% da remuneração anual fixa ilíquida.

O montante da parte variável da remuneração de cada Membro executivo do Órgão de Administração e determinado até ao final do segundo trimestre do ano social imediatamente seguinte, através de avaliação da contribuição desse Administrador no que respeita a objetivos coletivos (comuns ao acionista), nomeadamente, resultado líquido e o produto bancário corrente e, objetivos individuais, mormente, a capacidade de gestão e recuperação da carteira de crédito em contencioso, a qualidade da carteira de crédito sob gestão e, em particular, da nova produção originada, a relevância do Banco Primus nos mercados *core* e os respetivos níveis de produção alcançados nos mesmos, a performance na alienação dos ativos não correntes detidos para vendas, a implementação de um sistema robusto de controlo interno e a implementação dos eixos de melhoria identificados, entre outros, podendo estes objetivos ser adaptados ou evoluir em função da situação da Instituição e dos esforços desenvolvidos por esse mesmo Administrador.

A componente em apreço não poderá limitar a capacidade da Instituição em assegurar adequados níveis de fundos próprios e que na sua concessão são tidos em consideração todos os tipos de riscos actuais e futuros, em harmonia com o disposto no Artigo 115º E do RGICSF.

Conforme disposto no nº.7 do Artigo 115ºE do RGICSF, e na ausência de atribuição de qualquer componente definida através dos instrumentos indicados nas alíneas a) e b) do nº.3 do Artigo 115ºE do RGISCF o montante de remuneração variável, em montante inferior a €100 000 (cem mil euros) referente ao exercício de 2016, é dividido da seguinte forma:

i) Uma parcela correspondente a 60% da remuneração variável atribuída paga em valor pecuniário, após a aprovação das contas do exercício;

ii) Uma parcela correspondente a 40% diferida em base proporcional paga ao longo dos 3 anos subsequentes à sua determinação.

Não existem remunerações variáveis em montante superior ou igual a €100 000 (cem mil euros) referentes ao exercício de 2016.

Não existem planos de atribuição de ações ou de opções sobre ações do Banco.

Não existem regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada atribuídos aos administradores com funções executivas.

Não se prevê que venham a existir, durante o exercício de 2017, montantes pagos aos Administradores Executivos, por outras sociedades em relação de domínio ou relação de grupo com o Banco, com exceção dos montantes pagos pelo acionista *Credit Foncier de France* (em diante "CFF") ao Administrador Executivo Dr. François Guinchard enquanto *cadre dirigeant* do CFF.

As regras relativas aos Administradores Executivos não se aplicam aos trabalhadores do CFF e/ou aos seus *cadre dirigeants*. A remuneração dos Membros Executivos que pertençam a outras empresas do Grupo CFF é paga de acordo com as regras de Remuneração dos Membros que não exercem funções executivas (previamente mencionadas);

3. Órgãos de Supervisão

Conselho Fiscal

A remuneração dos Membros efetivos do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por um valor fixo mensal pago em doze parcelas e não integra qualquer componente variável.

Para 2017 propõe-se a manutenção dos valores atribuídos em 2016, que são:

Presidente: 12.750€/ano (doze mil setecentos e cinquenta euros);

Vogais efetivos: 9.375€/ano (nove mil trezentos e setenta e cinco euros).

Revisor Oficial de Contas

A remuneração atribuída ao Revisor Oficial de Contas (KPMG & Associados – SROC) consiste nos honorários negociados anualmente e cujo orçamento é aprovado pelo Comité de Auditoria. Os valores orçamentados para 2017 são os seguintes:

187.000,00€ + IVA + despesas[1] (cento e oitenta e sete mil euros).

4. Outros benefícios

Não existem planos de atribuição de ações ou de opções sobre ações do Banco por parte dos membros do Órgão de Administração e Fiscalização.

[1] Com um limite de 5% dos honorários cobrados.