

Declaração sobre política de remuneração

Nos termos da Lei nº 28/2009, de 19 de Junho, do Decreto-lei 88/2011 de 20 de Julho e do Aviso 10/2011 de 29 de Dezembro emitido pelo Banco de Portugal, vem o Conselho de Administração apresentar a proposta da nova política de remuneração para os órgãos de administração e fiscalização da Sociedade.

Considerando que a Comissão de Remunerações e Previdência se encontra actualmente destituída de membros, na sua reunião de 17 de Fevereiro, o Conselho de Administração deliberou propor à Assembleia Geral uma nova política de remuneração para 2012 que engloba os membros do Conselho de Administração, os membros do Conselho Fiscal e os colaboradores abrangidos pela regulamentação aplicável a estas matérias.

1. Processo

De acordo com os estatutos do Banco, a política de remuneração para os órgãos de administração e fiscalização do Banco Primus é definida pela Comissão de Remunerações e Previdência. Esta Comissão é composta por 3 membros designados pelos accionistas. Na ausência de membros desta comissão, a política deverá ser proposta pelo Conselho de Administração e aprovada pela Assembleia Geral.

O Banco adopta 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 Primus com os interesses dos seus clientes e accionistas.

2. Conselho de Administração

2.1. Membros que não exercem funções executivas

A remuneração dos membros que não exercem funções executivas do Conselho de Administração¹ é composta exclusivamente por senhas de presença pagas anualmente e não integra qualquer componente variável. O valor anual para 2011 foi definido pela Comissão de Remunerações e Previdência (CRP).

2.2. Membros com funções executivas

¹ Inclusive Dr. François Guinchard

A remuneração fixa dos dos membros do Conselho de Administração com funções executivas, paga em 14 parcelas, é definida anualmente pela Comissão de Remunerações e Previdência, , tomando em consideração a experiência do Grupo *Crédit Foncier de France* (“CFF”) e as referências de mercado. Na ausência de proposta da Comissão de remunerações e previdência, a aprovação dos valores propostos é da competência da Assembleia Geral. A componente fixa da remuneração representa, em média, 2/3 do total da remuneração anual.

A remuneração variável a atribuir aos administradores com funções executivas é determinada anualmente pela CRP ou pelo Conselho de Administração tendo em consideração a avaliação de desempenho que tem por base critérios quantitativos e qualitativos tendo em conta a situação particularmente difícil em que se encontra a sociedade, os critérios que têm vindo a ser seguidos pela sociedade . Na avaliação do desempenho são utilizados critérios quantitativos e qualitativos definidos tomando em linha de conta a experiência do Grupo CFF.

O montante da parte variável da remuneração será determinado antes do final do mês seguinte àquele em que tem lugar a aprovação das contas anuais, através de avaliação da contribuição do administrador no que respeita, nomeadamente, à constituição e motivação das equipas, à consolidação e aperfeiçoamento dos sistemas de informação e ao cumprimento de objectivos quantitativos fixados anualmente no business plan do Banco Primus, podendo estes critérios ser adaptados ou evoluir em função da situação da sociedade e dos esforços desenvolvidos por esse mesmo administrador.

A componente variável é composta unicamente por remuneração pecuniária. Não existem planos de atribuição de ações ou de opções sobre ações do Banco. A remuneração variável não poderá exceder 1/3 da remuneração total anual.

Caso o montante de remuneração variável seja superior a 100.000€, o valor é dividido em 2 partes iguais:

- i) Uma parcela paga em numerário após a aprovação das contas do exercício;
- ii) Uma parcela diferida paga nos 3 anos subsequentes à sua determinação em prestações iguais.

No caso de o valor ser inferior ou igual a 100.000€ o pagamento será feito de uma só vez, no ano de concessão, não existindo assim diferimento.

Durante o exercício não existiram compensações e indemnizações pagas a administradores com funções executivas.

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 2012, montantes pagos aos administradores executivos, por outras sociedades em relação de domínio ou relação de grupo com o Banco, com excepção dos montantes pagos pelo accionista CFF ao Administrador Dr. François Guinchard na sua qualidade de trabalhador (*Directeur-Exécutif*) daquele.

Não existem mecanismos que impeçam a utilização pelos membros do órgão de administração de seguros de remuneração ou responsabilidade, ou quaisquer outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração.

3. Órgãos de supervisão

Conselho Fiscal

A remuneração dos membros efectivos do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por um valor fixo mensal pago em 12 parcelas e não integra qualquer componente variável. Para 2012 propõe-se a manutenção dos valores atribuídos em 2011:

Presidente: 12.750€/ano

Vogais efectivos: 9.375€/ano

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 2012 são os seguintes:

286.126€ + IVA + despesas (máximo 5%)

4. Outros benefícios

Não existem planos de atribuição de acções ou de opções sobre acções do Banco por parte dos membros do órgão de administração e fiscalização.