

Declaração sobre política de remuneração

Nos termos do Artigo 115º C do Decreto-Lei 298/92 de 31 de Dezembro na sua redação vigente, também denominado por Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ou simplesmente RGICSF, vem a Comissão de Remunerações e Previdência (em diante designada por “CRP”), nomeada em Assembleia Geral de 28 de Março de 2012, 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 (em diante designado unicamente por “Banco”), a política de remuneração para os Órgãos de Administração e Fiscalização é definida pela Comissão de Remunerações e Previdência.

A CRP em funções foi eleita, por um mandato de quatro anos, em Assembleia Geral de 28 de Março de 2012 e tem, atualmente, a seguinte composição:

Presidente:	Muriel Colle;
Vogal:	Sophie Mortreux-Montevil;
Vogal:	Xavier Cayeux.

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 paga anualmente, ou proporcional, no caso dos membros do Conselho de Administração que são nomeados durante o ano. O valor anual para 2015 foi definido pela CRP.

2.2. Membros com funções executivas

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

Nos termos do disposto no n.º.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 líquida.

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

O montante da parte variável da remuneração será determinado até ao final do segundo trimestre do ano social imediatamente seguinte, através de avaliação da contribuição dos Administradores 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 sociedade e dos esforços desenvolvidos por esses mesmos administradores.

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

A componente variável é composta unicamente por remuneração pecuniária.

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

Conforme disposto no n.º.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 n.º.3 do Artigo 115ºE do RGICSF o montante de remuneração variável, em montante inferior a € 100 000 (cem mil euros) referente ao exercício de 2014, 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 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 2015, 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

Notas adicionais: *i)* A remuneração dos Membros Executivos que pertençam a outras Empresas do Grupo é paga de acordo com as regras de Remuneração dos Membros que não exercem funções executivas (previamente mencionadas); *ii)* 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 efetivos do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por um valor fixo mensal pago em doze parcelas e não integra qualquer componente variável.

Para 2015 propõe-se a manutenção dos valores atribuídos em 2014, 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 2015 são os seguintes:

190 396€ + IVA + despesas (cento e noventa mil trezentos e noventa e seis 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.