

Banco Credibom, S.A.

Declaração sobre a política de remunerações

1. Introdução

De acordo com o disposto na Lei 28/2009, de 19 de Junho, no Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro, no Aviso do Banco de Portugal 10/2011, e nas orientações da Autoridade Bancária Europeia, as Instituições de Crédito estão obrigadas a possuir uma Política de Remunerações que deve não só promover a responsabilização e progressão na carreira com base no mérito mas também, e sobretudo, prevenir os riscos excessivos nas tomadas de decisão.

A política de remunerações está conforme ao quadro legal internacional, incluindo a regra de Volcker. A atividade da Tesouraria é exercida com respeito pelas regras de Volcker e é definida pelo Grupo Crédit Agricole, sendo certo que a atividade da Tesouraria não estimula a especulação financeira no Credibom. A mesa de operações procede à gestão da liquidez e ao processo de securitização.

Procede-se à divulgação das informações relevantes dando cumprimento do disposto no art.º 115.º-I do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), na última redação dada pelo Decreto-Lei n.º 23-A/2015, de 6 de Julho.

2. Âmbito de aplicação

A presente Política de Remunerações abrange os seguintes membros dos órgãos sociais do Banco Credibom, S.A.:

- Membros executivos do Conselho de Administração (Comissão Executiva);
- Membros não executivos do Conselho de Administração (administradores não executivos);
- Membros dos órgãos de fiscalização (Conselho Fiscal e ROC).

A presente Política de Remunerações abrange ainda os colaboradores com impacto material no perfil de risco do Banco Credibom, S.A., nomeadamente:

- A direção de topo;
- Os responsáveis pela assunção de riscos;
- Os responsáveis pelas funções de controlo;

- Os colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remunerações que o previsto para os diretores de topo e dos responsáveis pela assunção de riscos, desde que as respetivas atividades profissionais tenham impacto material no perfil de risco do Credibom. O perfil do risco será determinado pelo Credibom tendo em consideração os riscos do negócio definidos pelo Comité de Nomeações e Remunerações.

3. Remuneração

A remuneração dos sujeitos abrangidos, à exceção dos administradores não executivos e dos membros dos órgãos de fiscalização, é composta por uma componente fixa e uma componente variável. A componente fixa não será inferior a 60% pelo que a parte variável está limitada a um máximo de 40% do total da remuneração.

O Banco Credibom, S.A., pode aprovar um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração total para a Comissão Executiva do que o acima referido, desde que a componente variável da remuneração não fique a exceder o dobro da componente fixa da remuneração.

3.1. Remuneração fixa

A remuneração fixa visa refletir principalmente a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional estabelecida na descrição das funções como parte das condições de emprego e, no tocante à população abrangida que não faz parte dos órgãos sociais, tendo ainda por base as tabelas remuneratórias previstas no Acordo Colectivo de Trabalho para o sector bancário.

A remuneração fixa da Comissão Executiva é paga em 12 parcelas mensais. Quanto aos colaboradores, a remuneração fixa é paga em 14 parcelas mensais.

A remuneração dos administradores não executivos e dos membros do Conselho Fiscal, caso a ela haja lugar, é composta exclusivamente por uma componente fixa, não integrando qualquer componente variável.

O ROC recebe um pagamento fixo anual a título de avença.

3.2 Remuneração variável

A remuneração variável visa refletir um desempenho sustentável e adaptado ao risco, bem como um desempenho que exceda o exigido para cumprir a descrição das funções como parte das condições de emprego, tendo por base uma avaliação plurianual ao desempenho da população abrangida.

A remuneração variável está ainda sujeita a um diferimento de pelo menos 40% do seu valor, pelo período de 3 anos, estando sujeito a cláusulas de “*clawback*” e “*malus*”, que visam evitar o seu pagamento caso as circunstâncias financeiras que lhe deram origem deixem de existir. A remuneração variável não é, em caso nenhum, garantida.

Os critérios para a concessão da remuneração variável estão relacionados com o desempenho do Credibom, o cumprimento dos objetivos pessoais e o desempenho do grupo Crédit Agricole, do qual o Credibom faz parte. Todavia, a remuneração dos responsáveis pela assunção de riscos e pelas funções de controlo não depende do desempenho do Credibom, nem do grupo Crédit Agricole.

Pela aplicação do princípio da proporcionalidade, o Credibom não procede ao pagamento em ações, opções de ações, ações fantasma ou qualquer outro tipo de pagamento em espécie. Ressalvam-se a componente diferida da remuneração variável dos administradores e parte da componente não diferida da remuneração variável dos administradores até 50%, cujo pagamento é realizado através de instrumentos financeiros indexados a ações ou equivalentes.

Os Estatutos do Credibom, regras internas e o Código das Sociedades Comerciais português, não preveem qualquer compensação ou indemnização para qualquer administrador dispensado das suas funções por desempenho inadequado, estando ainda estes absolutamente proibidos de utilizar estratégias pessoais de cobertura de riscos ou seguros de remuneração ou responsabilidade tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração.

4. Aprovação

A política de remunerações para os membros de órgãos de administração e do conselho fiscal é aprovada pela Comissão de Nomeações e Remunerações e revista anualmente, e a referente à restante população abrangida é aprovada e revista periodicamente pelo órgão de administração.

5. Divulgações

A política de remunerações é disponibilizada aos colaboradores através da sua disponibilização em rede interna.

A informação quantitativa referente à remuneração paga pelo Credibom, discriminando entre órgãos de administração e fiscalização e colaboradores é prestada nos documentos anuais de prestação de contas.

BANCO CREDIBOM, SA.

Remuneration Policy Declaration

1. Prelude

According to Law 28/2009, July 19th Decree-Law 157/2014, October 24th , Bank of Portugal's Warning 10/2011, and the European Banking Authority orientations, Credit Institutions are obliged by law to have a Remuneration Policy that not only must promote self responsibility and career development based on merit but also and above all that prevents excessive risk in decision-making processes .

The remuneration policy is compliant with the international regulatory framework including Volcker's rule. The Treasury's activity is performed in accordance with Volckers' rules and it is defined by Crédit Agricole Group, given that the Treasury's activity does not encourages financial speculation in Credibom. The trading desk proceeds with the liquidity management and the securitization process.

2. Application Scope

The remuneration policy covers the following members of Credibom's corporate bodies:

- Executive members of the Board of Directors (Executive Committee);
- Non-executive members of the Board of Directors (Non-executive Directors);
- Supervisory Board members (Statutory Audit Committee and Certified Public Accountant).

The remuneration policy also covers the following categories of Credibom's collaborators:

- Top Management;
- The risks assumption responsible;
- The control functions responsible;
- Employees whose total remuneration falls within the total remuneration level of top management and responsible for the assumption of risks employees, as long as their professional activities have material impact on Credibom's risk Profile. The risk profile will be determined in accordance with the business risks defined by the Nomination and Remuneration Committee.

3. Remuneration

The remuneration of the persons subject to the Remuneration Policy, except for the non-executive Directors and the Supervisory Board members, is composed by a fixed and a variable component. The fixed component shall not be less than 60% whereby the variable part is limited to a maximum of 40% of the total remuneration.

Banco Credibom, S.A., may approve a higher level for the variable part of the total amount of remuneration as set forth above, should the variable remuneration not exceed the double of the fixed component of the remuneration.

3.1. Fixed Remuneration

The fixed remuneration is aimed primarily to reflect relevant professional experience and organizational responsibility as set out in an employee's job description as part of the terms of employment and, with respect to the target population that is not part of the governing bodies, based on the remuneration tables set out in the Collective Agreement for the banking sector.

The fixed remuneration of the Executive Committee is paid on a 12 monthly installments basis. The collaborators remuneration is paid in 14 monthly instalments basis.

The remuneration of the non-executive directors and of the Supervisory Board members, where applicable, it's exclusively composed by a fixed component, not integrating any variable component.

The Certified Public Accountant receives an annual fixed fee.

3.2 Variable Remuneration

Variable remuneration aims to reflect a sustainable and risk adjusted performance as well as performance in excess of that required to fulfill the employee's job description as part of the terms of employment, based on a multi-annual evaluation of the performance of target population.

The variable remuneration is subject to a deferral of at least 40% of its value for a period of three years, subject to "claw back" and "malus" clauses, whose purpose is to avoid payment if financial circumstances that have led them to be, cease to exist. The variable remuneration is not, in any case, guaranteed.

The criteria for granting the variable remuneration are related to Credibom's performance, the fulfillment of personal goals and to Crédit Agricole group's performance, which Credibom is part. However, responsible for the assumption of risks and for the control functions remuneration's do not depend on the performance of Credibom, neither on performance of Crédit Agricole group.

By applying the principle of proportionality, Credibom does not pay in shares, share options, ghost shares or any other type of payment in kind. With exemption to deferral component of variable remuneration of management body and part of non-deferral component of variable remunerations up to 50% whose payment is made by indexed financial instruments or equivalents.

Credibom bylaws, internal rules and the Corporate Company Code do not provide any compensation or indemnity for any Administrator relieved of his duties by inadequate performance, and also they are absolutely forbidden to use personal hedging strategies or compensation insurance or responsibility in order to moderate the risk alignment effects embedded in their remuneration arrangements.

4. Approval

The remuneration policy for the members of Board of Directors and the Supervisory Board is approved by the Nomination and Remuneration Committee and reviewed annually and for the rest of the target population is approved and periodically reviewed by the Board.

5. Disclosures

The remuneration policy is made available to employees through internal network.

Quantitative information on the remuneration paid by Credibom, discriminating between management and supervisory bodies and employees is provided in the annual report.