

Banco Credibom, S.A.

Declaração sobre a política de remunerações

1. Introdução

De acordo com o disposto no artigo 115.º C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”), as Instituições de Crédito estão obrigadas a possuir políticas de remunerações que devem não só promover a responsabilização e progressão na carreira dos colaboradores abrangidos com base no mérito, mas também, e sobretudo, prevenir os riscos excessivos nas tomadas de decisão.

O Banco Credibom, S.A. (“Credibom”) estabeleceu duas políticas de remunerações distintas, uma que abrange os seus membros do órgão de administração e fiscalização e outra que abrange as restantes categorias de colaboradores previstas no artigo 115.º C do RGICSF.

As Políticas de Remunerações do Credibom foram elaboradas de acordo com a regulamentação e a legislação aplicáveis, nomeadamente: (i) o RGICSF, (ii) a Lei 28/2009 de 19 de junho, (iii) o Aviso n.º 10/2011 do Banco de Portugal; (iv) a Diretiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, (v) o Regulamento Delegado n.º 604/2014 da Comissão Europeia e (vi) as orientações da Autoridade Bancária Europeia.

Adicionalmente, refira-se que as Políticas de Remunerações do Credibom estão alinhadas com a política de remunerações do Grupo Crédit Agricole (“Credit Agricole S.A. Group Remuneration Policy”).

Com a presente declaração, procede-se à divulgação das informações relevantes dando cumprimento do disposto no art.º 115.º-I do RGICSF.

2. Âmbito de aplicação

A política denominada Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização abrange os seguintes membros dos órgãos sociais do Credibom:

- 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 política denominada Política de Remunerações dos Colaboradores com impacto material no perfil de risco abrange as seguintes categorias de colaboradores:

- A direção de topo;
- O responsável pela tesouraria, derivado da aplicação pela Credibom da regra Volcker;
- 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.

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.

A Assembleia Geral do Credibom 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 Coletivo 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. Uma parte significativa da remuneração variável deve ser paga mediante instrumentos indexados a ações ou instrumentos equivalentes. Esta regra aplica-se a ambas as componentes diferidas e não diferidas da remuneração variável, estando sujeita a uma retenção durante um período de doze meses de calendário. Adicionalmente, a componente variável está sujeita a cláusulas de “*malus*” e “*clawback*”, que visam evitar o seu pagamento caso as circunstâncias financeiras que lhe deram origem deixem de existir.

Em linha com a política do Grupo Crédito Agrícola, e atento o exposto nas orientações da Autoridade Bancária Europeia, o Credibom decidiu implementar na Política de Remunerações dos Colaboradores com impacto material no perfil de risco o mecanismo de diferimento da remuneração variável por escalões, com o objetivo de garantir que o montante a diferir é apropriado e está alinhado com as características do negócio e com os incentivos pretendidos para os colaboradores, bem como com a natureza das respetivas funções. Assim, fica permitido o pagamento imediato da parte da remuneração variável que fique aquém do montante determinado na política e desde que não represente mais do que um terço da remuneração total do respetivo colaborador, sendo o mecanismo de diferimento aplicável, nos moldes acima definidos, para montantes que superem o limiar.

Sem prejuízo dos casos de remuneração variável garantida para novos membros do órgão de administração ou novos colaboradores, a atribuição da remuneração variável é completamente flexível, podendo não ser atribuída.

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*.

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 Assembleia Geral do Credibom e revista anualmente, e a referente aos restantes colaboradores é aprovada e revista periodicamente pelo Conselho de Administração do Credibom.

5. Divulgações

As políticas de remunerações são disponibilizadas aos colaboradores através da sua disponibilização em rede interna.

A informação quantitativa referente às remunerações pagas 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 the provisions of Article 115 C of the *Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras* (General Framework for Credit Institutions and Financial Companies forming part of Portuguese law) (“RGICSF”), Credit Institutions are obliged by law to have a remuneration policy that not only must promote self-responsibility and career development of the relevant members of staff based on merit but also, and above all, that prevents excessive risk taking in decision-making processes .

Banco Credibom, S.A. ("Credibom") has established two distinct remunerations policies, one covering the members of its management and supervisory body, and the other covering the other categories of employees and members of staff members provided for in Article 115 C of the RGICSF.

Credibom’s Remuneration Policies have been prepared in accordance with the applicable regulations and laws, including: (i) the RGICSF, (ii) Law 28/2009, of 19 July 2009, (iii) Order 10/2011 of the Central Bank of Portugal; (iv) Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council, of 26 June 2013, (v) Delegated Regulation 604/2014 of the European Commission, and (vi) the guidelines of the European Banking Authority.

Lastly, Credibom’s Remuneration Policy is in line with the remuneration policy of the Crédit Agricole Group (“*Crédit Agricole S.A. Group Remuneration Policy*”).

This declaration discloses the relevant information according with Article 115 I of the RGICSF.

2. Application Scope

The Remuneration Policy of the Board of Directors and Supervisory Members 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 of Employees that have material impact on the (institution's) risk profile covers the following categories of Credibom's collaborators:

- Top Management;
- Head of Treasury, based on Credibom's application of the Volcker Rule;
- 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.

Credibom's General Shareholder Meeting 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. A significant portion of the variable remuneration should be paid in share-linked instruments or equivalent non-cash instruments. This rule applies to both the deferred component and the non-deferred component of the variable remuneration and shall be subject to retention for a period of twelve calendar months. Additionally, the variable remuneration is subject to "malus" and "claw back" 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.

In line with Crédit Agricole Group's policy and in light of European Banking Authority's guidelines, Credibom decided to implement on the Remuneration Policy for Employees that have material impact on the (institution's) risk profile, the variable remuneration deferral mechanism in brackets in order to ensure that the amount to be deferred is appropriate and in line with the business's characteristics and the incentives intended for the employees and the nature of their duties. Therefore, the variable remuneration can be immediately paid that (i) is

below the aggregate annual amount determined in the policy and does not represent more than one third of the relevant Employee's remuneration; any amounts above that threshold shall be subject to the applicable deferral mechanism as established above that threshold.

Without prejudice of those cases in which there is a guaranteed variable remuneration for new members of the management body or employees, the allocation of the variable remuneration is completely flexible, and it may or not be allocated.

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.

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 the Board of Directors and the Supervisory Board is approved by the General Shareholders Meeting and reviewed annually and the remuneration policy for the rest of the employees is approved and periodically reviewed by the Board of Directors.

5. Disclosures

The remuneration policy is made available to employees and other members of staff through display thereof in the internal network.

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