

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) o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal; (iii) a Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal, (iv) a Diretiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, (v) Diretiva 2019/878/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2019, (vi) o Regulamento Delegado n.º 2021/923 da Comissão Europeia de 25 de março de 2021 e (vii) 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 (“Crédit 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, que é constituída (i) pelas Direções com reporte direto à Comissão Executiva, a saber: Direção de Tecnologias de Informação, Direção de Crédito e Recuperação, Direção de Operações, Direção Financeira, Direção Comercial e Direção de Recursos Humanos, Compras e Logística e Direção de Marketing e Experiência do Cliente, e (ii) pelos responsáveis pelas funções de controlo interno, nomeadamente, pela função geral de *compliance* e pelo responsável pelo cumprimento normativo, representada pelo Gabinete de *Compliance* e Apoio Jurídico, pela função de gestão de riscos, representada pelo Gabinete de Risco e Controlo Permanente e pela função de auditoria interna, representada pelo Gabinete de Auditoria Interna;
- O responsável pela tesouraria, derivado da aplicação pela Credibom da regra Volcker;
- Os colaboradores a quem foram atribuídas remunerações significativas no exercício anterior, desde que (i) a remuneração desse colaborador seja igual ou superior a € 500.000,00 (quinhentos mil euros) e igual ou superior à remuneração média atribuída aos membros do órgão de administração e da Direção de Topo do Credibom e (ii) esse colaborador exerça a atividade profissional numa unidade de negócio significativa e a atividade exercida, devido à sua natureza, tem um impacto significativo no perfil de risco da unidade de negócio em causa.

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 55% pelo que a parte variável está limitada a um máximo de 45% 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 dos colaboradores reflete a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional dos colaboradores, tendo em conta o nível de educação, o grau de antiguidade, o nível de especialização e as suas competências. A atualização da remuneração dos colaboradores identificados é feita anualmente, por proposta do Comité de Nomeações e Remunerações, com base nas atualizações dos seus respetivos níveis de acordo com o estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho para o sector Bancário, a aprovação do Conselho de Administração.

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 recompensar as ações dos colaboradores e membros da Comissão Executiva que tenham impacto material no perfil de risco e prevenir o excesso de risco na tomada de decisões, com base na avaliação de desempenho destes, com vista à gestão sã e prudente do Credibom, tendo por base critérios de natureza financeira e não financeira, devendo processar-se num quadro essencialmente plurianual.

A remuneração variável está ainda sujeita a um diferimento de pelo menos 40% do seu valor, pelo período de 4 anos. 50% da remuneração variável será 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 seis 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 Crédit Agricole, 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 individuais e, no caso dos membros da Comissão Executiva, 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, S.A.

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) Order 3/2020 of the Central Bank of Portugal; (iii) Instruction 18/2020 of the Central Bank of Portugal; (iv) Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council, of 26 June 2013, (v) Directive (EU) 2019/878 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2019, (vi) Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923 of 25 March 2021 and (vii) 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, which is made up of (i) Departments with direct report to Executive Commission Members, namely IT Department, Department of Credit and Recovery, Operations Department, Finance Department, Commercial Department, Human Resources, Purchasing and Logistics Department and Marketing and Client Experience Department and (ii) those responsible for internal control functions, including the general compliance function and those responsible for monitoring compliance with laws and regulations, represented by the Compliance and Legal Support Department, the risk management function, represented by the Risk and Permanent Control Department and the internal audit function, represented by the Internal Audit Department;
- Head of Treasury, based on Credibom's application of the Volcker Rule;
- Employees entitled to significant remuneration in the preceding financial year, provided that (i) such employee's remuneration is equal or greater than EUR 500,000.00 (five hundred thousand euros) and equal to or greater than the average remuneration awarded to the members of Credibom's management body and Top Management and (ii) such employee performs the professional activity within a material business unit and the activity is of a kind that has a significant impact on the relevant business unit's risk profile.

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 55% whereby the variable part is limited to a maximum of 45% 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 collaborators' fixed remuneration reflects the professional experience and employees' organizational responsibility given the educational level, seniority, specialization level and competences. The update of identified staff remuneration is done on a yearly basis, on proposal of the Nomination and Remuneration Committee, according to the updates of their respective levels taking into account the Collective Agreement - *Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário ("ACT")*, subject to the approval of the Board of Directors

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 reward the actions of the collaborator and of the Executive Committee that have material impact on the risk profile and to prevent excessive risk in the decision-making, based on the evaluation of their performance aimed at a sound and prudent management of Credibom, based on criteria of a financial and non-financial nature, should be carried out in a essentially multi-annual framework.

The variable remuneration is subject to a deferral of at least 40% of its value for a period of four years. 50% 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 six 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, in the case of Executive Committee, 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.