



**Remuneration Policy for Employees that have
Material Impact on the Institution's Risk Profile**

**Política de Remunerações dos Colaboradores
com Impacto no Perfil de Risco da Instituição**

Approved

Board of Directors

16th of April 2026

Signature

Changes Control	
Date	Changes
27/03/2025	<p>It was added that the concept of 'significant loss' is defined in internal regulation.</p> <p>The quantitative criterion applicable to the identification of Staff with a material impact on the risk profile has been amended.</p> <p>The link to the website where the policy is publicly disclosed has been updated.</p>
09/01/2026	<p>Introduction of references to Notice no. 3/2020, Notice no. 2/2025, Instruction no. 4/2025 of the Bank of Portugal, Circular Letter No. CC/2021/0000056 and Circular Letter No. CC/2021/0000057.</p> <p>The obligation was introduced for the Nomination and Remuneration Committee to annually review the identification of Staff with a material impact on the risk profile, including those who performed such functions for at least three months in each financial year.</p>
19/03/2026	<p>General review of the document. No changes.</p>

Table of Contents

I – Introduction.....	4
II - Scope	6
III – Definition of the Remuneration Policy	8
IV – Employees with a material impact on the (institution’s) risk profile	13
V - Remuneration.....	17
VI – Process to Allocate Remuneration.....	27
VII – Publication.....	29
VIII – Records	30
IX – Application of the Remuneration Policy together with the Group’s policies	31

I – Introduction

According to the provisions in Article 115-C of the *Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras* (General Framework for Credit Institutions and Financial Companies) (“RGICSF”), Credit Institutions are obliged by law to have a remuneration policy for the employees that have material impact on the (institution’s) risk profile.

The remuneration policy must promote accountability and career development based on merit but also and above all that to prevent excessive risk in decision-making processes. Must also be consistent with the institution activities’ objectives, risk strategy, culture, organizational values and its interests in a long-term. The aim is therefore to establish sound, effective and gender neutral policies and remuneration practices.

The remuneration practices and policies of the institutions have relevant impact on the incentive structure of its employees, especially regarding with the promotion of sound and prudent management and compliance with other prudential rules. Given the financial system as whole, the remuneration practices and policies have a significant impact on financial stability.

Banco Credibom, S.A. (hereinafter “Credibom”) ensures that the remuneration policies conjugate the interests of the members of its management and supervisory bodies and other employees with long-term interests of Credibom, taking into account interests of the stakeholders.

In accordance with the established in article 115-C, no. 3, paragraph f) of RGICSF, the EBA/GL/2021/04 and the

I - Introdução

De acordo com o disposto no 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 uma política de remunerações para os seus colaboradores com impacto material no perfil de risco.

A política de remunerações 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. Deverá ainda ser coerente com os objetivos das atividades da instituição, a estratégia de risco, a cultura, os valores empresariais e os seus interesses a longo prazo. Assim, pretende-se estabelecer políticas e práticas de remuneração sãs, eficazes e neutras do ponto de vista do género.

As práticas e políticas remuneratórias das instituições têm impacto relevante na estrutura de incentivos dos seus colaboradores, designadamente no que toca à promoção de uma gestão sã e prudente e ao cumprimento das demais normas prudenciais. Atendendo ao sistema financeiro como um todo, as práticas e políticas remuneratórias têm impacto relevante na estabilidade financeira.

O Banco Credibom, S.A. (doravante “Credibom”) assegura que as políticas de remunerações conciliam os interesses dos membros dos seus órgãos de administração e fiscalização e demais colaboradores com os interesses de longo prazo do Credibom, atendendo aos interesses das partes interessadas (*stakeholders*).

Em cumprimento do disposto no artigo 115.º-C, n.º 3, alínea f) do RGICSF, nas EBA/GL/2021/04, nas

EBA/GL/2021/05, and respectively, in accordance with Circular Letter No. CC/2021/0000056 and Circular Letter No. CC/2021/0000057, Credibom establishes a gender-neutral remuneration policy, promoting a standard of equal pay among all employees regardless of their gender, based on equal work or work of equal value, pay increases and career progression.

Credibom's remuneration policy promotes a strong risk culture, which means a healthy, prudent and responsible attitude towards risk and complying with legal and regulatory provisions in this respect, taking into account the guidelines of the European Banking Authority and the best international practices.

Credibom's remuneration policy respects the financial sustainability of Credibom and the existence of a solid equity base.

Bearing in mind Credibom's size, internal organization, nature, scope and complexity of its activity, besides the members of the management and supervisory boards, there are other employees that are in a position to influence and play a key role in Credibom's risk profile.

Credibom's Remuneration Policy was prepared in accordance with the applicable regulations and laws, including: (i) the RGICSF, (ii) Order 3/2020 of the Central Bank of Portugal, amended and republished by Notice No. 2/2025 of Bank of Portugal; (iii) Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council, of 26 June 2013 ("CRD IV"), (iv) Directive (EU)

EBA/GL/2021/05 e, respetivamente, de acordo com a Carta Circular n.º CC/2021/0000056 e Carta Circular n.º CC/2021/0000057, o Credibom estabelece uma política de remunerações neutra do ponto de vista do género, promovendo um padrão de igualdade de remuneração entre todos os colaboradores independentemente do seu género, baseado no trabalho igual ou de valor igual, no aumento salarial e na progressão de carreira.

A política de remunerações do Credibom promove uma forte cultura de risco, que se traduz numa atitude saudável, prudente e responsável perante o risco e cumpre com as disposições legais e regulamentares a este respeito, atendendo às orientações da Autoridade Bancária Europeia e às melhores práticas internacionais.

A política de remunerações do Credibom respeita a sustentabilidade financeira do Credibom e a existência de uma base sólida de fundos próprios.

Tendo em conta a dimensão, a organização interna, a natureza, o âmbito e complexidade da atividade do Credibom, além dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, existem outros colaboradores em posição de influenciar e desempenhar um papel chave no perfil de risco do Credibom.

A política de remunerações do Credibom foi elaborada de acordo com a regulamentação e a legislação aplicáveis, nomeadamente: (i) o RGICSF, (ii) o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, alterado e republicado pelo Aviso n.º 2/2025 do Banco de Portugal; (iii) a Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013 ("CRD IV"), (iv) a

2019/878 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2019 (“CRD V”), (v) Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923 of 25 March 2021, (vi) EBA/GL/2021/04 - Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU and (vii) EBA/GL/2021/05 – Final Report on Guidelines on internal governance under Directive 2013/36/EU.

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

In accordance with the above terms, Credibom’s Board of Directors met on 16th of April 2026 and approved the present revised version of the Remuneration Policy, on a proposal from the Nomination and Remuneration Committee (hereinafter “Remuneration Policy”).

External Consultants

The preparation and definition of the employees’ Remuneration Policy that have material impact on the (institution’s) risk profile was advised on the review made in 2026, by Ernst & Young, S.A.

II - Scope

The present remuneration policy covers, in accordance with the provisions of Article 115-C of the RGICSF, the following employee’s categories:

- Top Management, which is made up of (i) Divisions on first line, namely the Heads of or Responsible for the following divisions: Finance Division, Information Technology Division, Credit and Recovery Division,

Diretiva 2019/878/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2019 (“CRD V”), (v) o Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão de 25 de março de 2021, (vi) as EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a políticas de remuneração são ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e (vii) as EBA/GL/2021/05 - Orientações sobre governo interno ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE.

Por fim, refira-se que a política de remunerações do Credibom está alinhada com a política de remunerações do Grupo Crédit Agricole (“Crédit Agricole S.A. Group Remuneration Policy”).

Nos termos acima referidos, o Conselho de Administração do Credibom, reunido no dia 16 de abril de 2026, aprovou a presente versão revista da política de remunerações sob proposta do Comité de Nomeações e Remunerações (doravante “Política de Remunerações”).

Consultores Externos

A elaboração e definição da Política de Remunerações dos colaboradores com impacto material no perfil de risco contou com o apoio da Ernst & Young, S.A., na revisão feita no ano de 2026.

II – Âmbito de Aplicação

A presente política de remunerações abrange, de acordo com o disposto no artigo 115.º-C do RGICSF, as seguintes categorias de colaboradores:

- Direção de Topo, que é constituída (i) pelos responsáveis das Direções de primeira linha, a saber os responsáveis pelas seguintes Direções: Direção Financeira,

Operations Division, Commercial Division, Human Resources and Logistics Division, Marketing and Customer Experience Division, Bank Partnerships CGD Division and Pisca Pisca Division;

- Responsible for internal control functions, including the general compliance function and those responsible for monitoring compliance with laws and regulations, represented by the Legal and Compliance Office, the risk management function, represented by the Risk and Permanent Control Office and the internal audit function, represented by the Internal Audit Office;
- 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.

Direção de Tecnologias de Informação, Direção de Crédito e Recuperação, Direção de Operações, Direção Comercial, Direção de Recursos Humanos e Logística, Direção de Marketing e Experiência do Cliente, Direção de Parcerias Bancárias CGD e Direção Pisca Pisca;

- 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;
- Responsável pela Tesouraria, derivado da aplicação pelo Credibom da Regra Volcker;
- 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.

Employees specifically covered by this Remuneration Policy shall be identified on an annual basis in accordance with the procedure established in paragraph 1 of chapter IV of this Remuneration Policy ("Identified Staff"), according to the criteria established in Delegated Regulation no. 2021/923 of European

Os colaboradores concretamente abrangidos pela presente Política de Remunerações serão identificados anualmente de acordo com o procedimento estabelecido no ponto 1 do capítulo IV da presente Política de Remunerações ("Colaboradores Identificados"), utilizando os critérios estabelecidos no

Commission, as well as the provisions of Notice No. 3/2020.

In situations where an Identified Staff simultaneously works for Credibom in Portugal and for other entities belonging to the same group as Credibom and based in a country other than Portugal, this policy also covers that Identified Staff only in respect of remuneration for work actually carried out for Credibom in Portugal.

Regarding those responsible for assuming risks, it should be noted that risk assumption at Credibom is exclusively the responsibility of the Executive Committee. Therefore, and considering also that the members of the Executive Committee are covered by their own remuneration policy, the provision in Article 115-C of the RGICSF, which refers to 'those responsible for assuming risk,' will not apply to this Remuneration Policy, as it is already covered by the remuneration policy applicable to the members of Credibom's social bodies

III – Definition of the Remuneration Policy

Authority and Duties:

Credibom's Board of Directors is tasked with the following (without prejudice to its duties, responsibilities and powers established in the law and in Credibom's and the Crédit Agricole Group's internal regulations):

- approving the Remuneration Policy and any subsequent amendments to it, on proposal of the Nomination and Remuneration Committee; annually approving the self-evaluation document containing the list of employees covered by this Remuneration Policy, i.e., the list of Identified staff with a

Regulamento Delegado n.º 2021/923 da Comissão Europeia, bem como o disposto no Aviso n.º 3/2020.

Nas situações em que um Colaborador Identificado exerce, em simultâneo, atividade profissional para o Credibom em Portugal e para outras entidades inseridas no mesmo grupo que o Credibom e sediadas em país diferente de Portugal, a presente política abrange também esse Colaborador Identificado apenas no que respeita à remuneração pelo trabalho efetivamente desenvolvido para o Credibom em Portugal.

Em relação aos responsáveis pela assunção de riscos, cabe referir que a assunção de riscos no Credibom apenas compete à Comissão Executiva, pelo que, e considerando também que os membros da Comissão Executiva estão abrangidos pela sua própria política de remunerações, a alínea do artigo 115.º-C do RGICSF, que refere os "responsáveis pela assunção de risco", não terá aplicação na presente Política de Remunerações por já estar abrangida na política de remunerações aplicáveis aos titulares dos órgãos sociais do Credibom.

III - Definição da Política de Remunerações

Competência e Responsabilidades:

Ao Conselho de Administração do Credibom compete neste âmbito (sem prejuízo das respetivas funções, responsabilidades e competências estabelecidas nos termos da lei e dos normativos internos do Credibom e do Grupo Crédit Agricole):

- aprovar a Política de Remunerações, bem como aprovar qualquer alteração subsequente, sob proposta do Comité de Nomeações e Remunerações;
- aprovar, anualmente, o documento de autoavaliação, contendo a lista de colaboradores abrangidos pela presente

material impact on Credibom's risk profile; annually approving the self-evaluation document containing the list of employees covered by this Remuneration Policy, i.e., the list of Identified staff with a material impact on Credibom's risk profile;

- approving the amount of fixed and variable remuneration to be allocated annually to each employee covered by this Remuneration Policy;
- approving deferral periods longer than those set by this Remuneration Policy;
- approving the application of ex post risk adjustment mechanisms, including the application of malus and clawback mechanisms;
- reviewing the findings of the report on monitoring, adequacy and effectiveness of the Remuneration Policy submitted by the Nomination and Remuneration Committee;
- reviewing the result of the controls in connection with risk behaviours, based on a report prepared by the Nomination and Remuneration Committee; and
- Ensure that the Identified Employees are reported to the Central Bank of Portugal, under the terms provided for in Instruction No. 18/2020, amended and republished by Instruction No. 4/2025 of Bank of Portugal.

Política de Remunerações, ou seja, a lista de Colaboradores Identificados com impacto material no perfil de risco do Credibom;

- aprovar o valor da remuneração, fixa e variável, a atribuir anualmente a cada um dos colaboradores abrangidos pela presente Política de Remunerações;
- aprovar períodos de diferimento maiores do que os estabelecidos na presente Política de Remunerações;
- aprovar a aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução ("*malus*") e de reversão ("*clawback*");
- analisar as conclusões do relatório sobre monitorização, adequação e eficácia da Política de Remunerações apresentado pelo Comité de Nomeações e Remunerações;
- analisar o resultado dos controlos relacionados com *risk behaviours* com base em relatório preparado pelo Comité de Nomeações e Remunerações; e
- Assegurar que o universo de Colaboradores Identificados é reportado ao Banco de Portugal, nos termos previstos na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020, alterada e republicada pela Instrução n.º 4/2025 do Banco de Portugal.

The Nomination and Remuneration Committee is tasked with the following (without prejudice to its respective functions, responsibilities and powers established under the law and the internal regulations of Credibom and the Crédit Agricole Group):

Ao Comité de Nomeações e Remunerações compete, neste âmbito (sem prejuízo das respetivas funções, responsabilidades e competências estabelecidas nos termos da lei e dos normativos internos do Credibom e do Grupo Crédit Agricole):

- proposing the approval of the Remuneration Policy and any subsequent amendment thereto that may be deemed required to the Board of Directors;
 - provide its support and advice on the design of the Credibom's remuneration policy, including that such remuneration policy is gender neutral and supports the equal treatment of different genders;
 - proposing the amount of fixed and variable remuneration payable annually to each employee covered by this Remuneration Policy to the Board of Directors;
 - annually reviewing the self-evaluation document containing the list of employees covered by this Remuneration Policy, i.e., the list of Identified staff with a material impact on Credibom's risk profile;
 - assessing whether ex post risk adjustment is required, including the application of *malus* and *clawback* mechanisms;
 - proposing the performance evaluation goals for each subsequent year to the Board of Directors;
 - annually preparing the report on the monitoring, adequacy and effectiveness of the Remuneration Policy to be submitted to the General Meeting, the Board of Directors and the Audit Committee, pursuant to Article 44.1 of Notice No. 3/2020 of Bank of Portugal, collecting the information from control departments, including the Legal and Compliance Office, the Risk and Permanent Control Office and the Internal Audit Office (which should be immediately made available to Banco de Portugal whenever requested); and
- propor ao Conselho de Administração a aprovação da Política de Remunerações, bem como propor qualquer alteração subsequente da mesma que se revele necessária;
 - prestar apoio e aconselhamento sobre a definição da política de remuneração do Credibom, nomeadamente no sentido de que esta seja neutra do ponto de vista do género e defenda a igualdade de tratamento de diferentes géneros;
 - propor ao Conselho de Administração o valor da remuneração, fixa e variável, a atribuir anualmente a cada um dos colaboradores abrangidos pela presente Política de Remunerações;
 - analisar, anualmente, o documento de autoavaliação, contendo a lista de colaboradores abrangidos pela presente Política de Remunerações, ou seja, dos Colaboradores Identificados com impacto material no perfil de risco;
 - avaliar a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução ("*malus*") e de reversão ("*clawback*");
 - propor ao Conselho de Administração os objetivos para avaliação de desempenho para cada ano subsequente;
 - elaborar, anualmente, o relatório sobre monitorização, adequação e eficácia da Política de Remunerações a ser apresentado à Assembleia Geral, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal, nos termos do disposto do n.º 1 do artigo 44.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, recolhendo contributos das funções de controlo, nomeadamente, do Gabinete de *Compliance* e Apoio Jurídico,

- assessing the occurrence of any risk behaviours and proposing the application of penalties.

Gabinete de Risco e Controlo Permanente e do Gabinete de Auditoria Interna (o qual deverá ser disponibilizado, de imediato, ao Banco de Portugal sempre que solicitado); e

- analisar a existência de comportamentos de risco e propor a aplicação de ações sancionatórias.

The Human Resources and Logistics Division is tasked with the following (without prejudice to its respective functions, responsibilities and powers established under the law and the internal regulations of Credibom and the Crédit Agricole Group):

À Direção de Recursos Humanos e Logística compete, neste âmbito (sem prejuízo das respetivas funções, responsabilidades e competências estabelecidas nos termos da lei e dos normativos internos do Credibom e do Grupo Crédit Agricole):

- providing assistance in connection with the preparation and review of the Remuneration Policy, namely engaging independent consultants, being supported by internal Compliance in connection with the engagement of legal consultants;
- setting up and monitoring the processes for hiring, and allocating the variable component of the remuneration of, each member covered by this Remuneration Policy;
- ensuring that the Remuneration Policy is circulated to the members of the governance and audit bodies; and
- attending meetings of the Nomination and Remuneration Committee as guests without any decision powers.

- prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remunerações, designadamente na contratualização de consultores externos, sendo apoiada pelo *Compliance* interno, designadamente quando se trate da contratação de consultores em matérias legais;
- operacionalizar e acompanhar os processos de contratação e de atribuição da componente variável da remuneração de cada membro abrangido pela presente Política de Remunerações;
- assegurar a divulgação da Política de Remunerações junto dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização; e
- participar de reuniões do Comité de Nomeações e Remunerações, enquanto membro convidado sem poder de decisão.

Update and Review of the Remuneration Policy:

This Remuneration Policy shall be updated and reviewed whenever deemed appropriate or required, so that it always remains updated and in line with Credibom’s legal requirements and long-term goals. The

Atualização e Revisão da Política de Remunerações:

A presente Política de Remunerações deverá ser atualizada e revista sempre que considerado adequado ou necessário, de forma que a mesma se mantenha permanentemente atualizada, e de acordo com as

Policy shall be subject to a centralized and independent internal review by the Nomination and Remuneration Committee for the purpose of checking compliance with the remuneration policies and procedures, including an analysis of whether the remuneration policy is gender neutral. The ensuing document shall be the annual report on the monitoring, adequacy and effectiveness of the Remuneration Policy.

As part of the annual report on the monitoring, adequacy and effectiveness of the Remuneration Policy, the Nomination and Remuneration Committee may suggest reviewing and updating this Remuneration Policy after collecting the information from the Legal and Compliance Office, the Risk and Permanent Control Office and the Internal Audit Office, if it considers that:

- the existing Remuneration Policy is not being properly applied;
- the determination of the variable components paid or being considered do not match the risk profile and Credibom's goals; and
- the Remuneration Policy breaches the applicable laws or regulations or any European or internal guidelines of the Crédit Agricole group.

If the Nominations and Remunerations Committee decides to review and/or update the Remuneration Policy, it must, in this process, also collect any amendments suggested by the Legal and Compliance Office, the Risk and Permanent Control Office and the Internal Audit Office, before submitting a proposal to the Board of Directors for deliberation.

exigências legais e os objetivos de longo prazo do Credibom. Anualmente é sujeita a uma análise interna centralizada e independente, a realizar pelo Comité de Nomeações e Remunerações, tendo como objetivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração, incluindo uma análise para determinar se a política de remuneração é neutra do ponto de vista do género, sendo produzido o correspondente relatório anual de monitorização, adequação e eficácia da Política de Remunerações.

No âmbito de relatório anual de monitorização adequação e eficácia da Política de Remunerações, o Comité de Nomeações e Remunerações, após colher contributos do Gabinete de *Compliance* e Apoio Jurídico, do Gabinete de Risco e Controlo Permanente e do Gabinete de Auditoria Interna, poderá sugerir a revisão e atualização da presente Política de Remunerações, caso considere que:

- a Política de Remunerações em vigor não está a ser corretamente aplicada;
- a determinação das componentes variáveis pagas ou em apreciação não são compatíveis com o perfil de risco e com os objetivos do Credibom; e
- a Política de Remunerações incumprir com a legislação ou regulamentação aplicáveis ou com alguma orientação europeia ou existente ao nível do grupo Crédit Agricole.

Caso o Comité de Nomeações e Remunerações decida realizar uma revisão e/ou atualização da Política de Remunerações, deverá nesse processo recolher também as eventuais sugestões de alteração oriundas do Gabinete de *Compliance* e Apoio Jurídico e do Gabinete de Risco e Controlo Permanente, antes de submeter uma proposta para deliberação do Conselho de Administração.

IV – Employees with a material impact on the (institution’s) risk profile

1. Procedure to list the Identified staff

The Nominations and Remunerations Committee ensures that the identification of Employees who have a material impact on Credibom’s risk profile is reviewed at least annually, so as to include all Employees who have performed functions with a material impact on Credibom’s risk profile for a minimum period of three months during each financial year.

The Nomination and Remuneration Committee shall self-evaluate annually in order to update the list of Identified staff effective in the following year, through a procedure as set forth in the Delegated Regulation (EU) no. 2021/923.

The qualitative requirements set forth in the Delegated Regulation (EU) no. 2021/923 are met by the employees in Top Management positions who are, by definition, subject to this Remuneration Policy, and therefore the procedure to list the Identified staff seeks to identify employees that meet the quantitative requirements set forth in article 6 of the Delegated Regulation (EU) no. 2021/923:

- employees whose total gross annual remuneration is equal to or greater than five hundred thousand Euro (EUR 500,000.00);
- employees who belong to the 0.3% permanent workforce, rounded up to the nearest whole number, who were paid the highest total annual remuneration in the previous financial year;

IV - Colaboradores com impacto material no perfil de risco

1. Procedimento de listagem dos Colaboradores Identificados

O Comité de Nomeações e Remunerações assegura que a identificação dos Colaboradores que têm impacto material no perfil de risco do Credibom é objeto de revisão com uma periodicidade mínima anual, de modo a incluir todos os Colaboradores que exerceram funções com impacto material no perfil de risco do Credibom durante um período mínimo de três meses em cada exercício financeiro.

O Comité de Nomeações e Remunerações, anualmente, realiza uma autoavaliação para atualizar a lista de Colaboradores Identificados com efeitos para o ano subsequente, através de um procedimento tal como estabelecido no Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923.

Os requisitos qualitativos estabelecidos no Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 são preenchidos pelos colaboradores pertencendo à Direção de Topo, que estão, necessariamente, abrangidos pela presente Política de Remunerações, pelo que o procedimento de listagem dos Colaboradores Identificados pretende identificar os colaboradores que preenchem os requisitos quantitativos estabelecidos no artigo 6.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923:

- colaboradores cuja remuneração total anual seja igual ou superior, em termos brutos, a € 500.000,00 (quinhentos mil euros);
- colaboradores que fazem parte dos 0,3% dos efetivos, arredondado para o número inteiro imediatamente

As for employees identified by applying the quantitative requirements, their impact on the Bank's risk profile shall be analyzed and they shall only be deemed as Identified Staff if they effectively have a material impact on Credibom's risk profile, as defined by the Board of Directors.

Whenever it is concluded from the analysis referred to above that the relevant employees do not effectively have a material impact on Credibom's risk profile, the non-classification of these employees as Identified Staff is subject to the prior approval of the Bank of Portugal, which shall only give its prior approval where Credibom can demonstrate that (i) the relevant employees only carry out professional activities and have authorities in a business unit that is not a material business unit or (ii) the professional activities of the relevant employees have no significant impact on the risk profile of a material business unit.

Requests for prior approval must be submitted by Credibom without delay and, at the latest, within six months from the end of the previous financial year.

The self-evaluation procedure shall produce a document containing the following information:

- grounds underlying the self-evaluation and the scope of its application (which quantitative requirement was met by each employee);
- the method used to assess the material impact on Credibom's risk profile;
- the duties and responsibilities of the different bodies and internal divisions and departments of Credibom involved in the self-evaluation process; and

superior, a quem foram atribuídas remunerações totais anuais mais elevadas no exercício financeiro anterior; Relativamente aos colaboradores identificados através da aplicação dos critérios quantitativos, é realizada uma análise do seu impacto no perfil do risco do Banco, sendo considerados como Colaboradores Identificados só nos casos em que efetivamente tenham um impacto material no perfil de risco do Credibom, tal como definido pelo Conselho de Administração.

Sempre que da análise referida supra se conclua que os colaboradores em causa não têm efetivamente um impacto material no perfil de risco do Credibom, a não classificação desses colaboradores como Colaboradores Identificados fica sujeita à aprovação prévia do Banco de Portugal, que apenas dará a sua aprovação prévia quando o Credibom demonstrar que (i) os colaboradores em causa só exercem atividades profissionais e detêm poder numa unidade de negócio não significativa ou (ii) as atividades profissionais dos colaboradores em causa não têm um impacto significativo no perfil de risco de uma unidade de negócio significativa.

Os pedidos de aprovação prévia devem ser apresentados pelo Credibom sem demora e, o mais tardar, no prazo de seis meses a contar do final do exercício financeiro precedente.

Do procedimento de autoavaliação deve resultar um documento que deve conter as seguintes informações:

- fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação (qual dos critérios quantitativos que foi preenchido por cada um dos colaboradores);
- o método utilizado para avaliar o impacto material no perfil de risco do Credibom;
- a função e responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas do Credibom envolvidas no processo de autoavaliação; e

- the result of the identification, i.e., the list of employees deemed as Identified staff.

The documentation of the self-evaluation should at least include the number of Identified Staff, including the number of staff identified for the first time, the job responsibilities and activities, the names or another unique identifier and the allocation within Credibom of the Identified Staff to business areas and a comparison with the results of the previous year's self-evaluation.

The documentation should also include staff members who have been identified under quantitative criteria, but whose professional activities are assessed as not having a material impact on Credibom's risk profile, in accordance with Regulation (EU) no. 2021/923 on identified staff. Credibom should maintain the documentation for an appropriate time period to enable the review by the competent authorities.

After the update, the Nominations and Remunerations Committee shall submit the self-assessment document containing the annual list of Identified staff, to the Board of Directors, which will review it before approving it.

Following the approval of the list of Identified Staff, the Human Resources and Logistics Division shall notify each Identified Employee of their status for the purposes of this Remuneration Policy and provide any information and explanations required regarding the performance evaluation process and the grant of the variable remuneration. In accordance with article 42 of Notice No. 3/2020 of Bank of Portugal, this communication includes an explanation of the

- o resultado da identificação efetuada, ou seja, a lista dos colaboradores que foram considerados como Colaboradores Identificados.

A documentação da autoavaliação deve incluir, no mínimo, o número de Colaboradores Identificados (incluindo o número de colaboradores identificados pela primeira vez), as suas responsabilidades e atividades, os nomes ou outro identificador único, a afetação dos Colaboradores Identificados a áreas de atividade do Credibom e a comparação com os resultados da autoavaliação do ano anterior.

A documentação deve ainda incluir os membros do pessoal que foram identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas cujas atividades profissionais foram avaliadas como não tendo um impacto significativo no perfil de risco do Credibom, em conformidade com o Regulamento Delegado (UE) n.º 2021/923 sobre colaboradores identificados. O Credibom deve conservar a documentação durante um período de tempo adequado para permitir a sua revisão pelas autoridades competentes.

Após a respetiva atualização, o Comité de Nomeações e Remunerações deverá submeter o documento de autoavaliação, contendo a lista anual de Colaboradores Identificados, ao Conselho de Administração, que procederá à respetiva análise antes de o aprovar.

Posteriormente à aprovação da lista de Colaboradores Identificados, a Direção de Recursos Humanos e Logística irá comunicar a cada Colaborador Identificado o seu estatuto para efeitos da presente Política de Remunerações, fornecendo todas as informações e explicações necessárias em relação ao processo de avaliação de desempenho e de atribuição da remuneração variável. Em conformidade com o artigo

individual performance evaluation process, namely the financial and non-financial, quantitative and qualitative criteria used and the respective weighting to determine the variable component of the remuneration. The Board of Directors must ensure that this communication is correctly completed.

In compliance with Bank of Portugal's Notice No. 3/2020 and Instruction No. 18/2020, amended and republished by Instruction No. 4/2025, the Board of Directors ensures that, until 31 of December of each year, the Legal and Compliance Office reports to the competent supervisory authority, at least, the following information regarding each employee included in the Identified Staff group:

- Employee identification number;
- Function or responsibility within Credibom;
- Identification of the structure unit where the employee performs his/her functions;
- Identification of the criterion applied to assess the material impact on Credibom's risk profile;
- Total annual remuneration earned in the last year, calculated in accordance with the technical regulatory standards for the purposes of the appropriate qualitative and quantitative criteria for identifying the categories of staff whose professional activities have a significant impact on their risk profile.

2. Notwithstanding this procedure, the Nomination and Remuneration Committee shall propose the immediate update of the list of Identified staff whenever there are

42.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, esta comunicação inclui uma explicação sobre o processo de avaliação individual de desempenho, nomeadamente os critérios de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos utilizados e a respetiva ponderação, para determinação da componente variável da remuneração. O Conselho de Administração deverá assegurar que esta comunicação é corretamente realizada.

Em cumprimento do Aviso n.º 3/2020 e da Instrução n.º 18/2020, alterada e republicada pela Instrução n.º 4/2025, ambos do Banco de Portugal, o Conselho de Administração assegura que, até ao dia 31 de dezembro de cada ano, o Gabinete de *Compliance* e Apoio Jurídico reporta à autoridade de supervisão competente, pelo menos, os seguintes elementos relativos a cada colaborador incluído no grupo de Colaboradores Identificados:

- Número de identificação único do colaborador;
- Função ou responsabilidade no Credibom;
- Identificação da unidade de estrutura onde desempenha funções;
- Identificação do critério aplicado para avaliação do impacto material no perfil de risco do Credibom;
- Remuneração anual total auferida no último ano, calculada nos termos das normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de pessoal cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no seu perfil de risco.

2. Não obstante o presente procedimento, o Comité de Nomeações e Remunerações deverá propor uma atualização imediata da lista de Colaboradores

significant changes in remuneration or in the organizational structure of Credibom that so require or advise.

V - Remuneration

1. Credibom ensures that the ratio between the fixed component and the variable component of its employees is suitable, granting that the fixed component represents a sufficiently high proportion of the total remuneration, allowing the application of a fully flexible policy related with the variable component of remuneration, including the possibility of non-payment thereof.

2. Remuneration of employees that have material impact on the risk profile consists on a fixed and a variable part. The fixed part shall not be inferior to 60% being the variable part limited to a maximum of 40% of the total amount of remuneration, not exceeding the value of the fixed component of the remuneration of each employee.

2.a) Fixed Remuneration

The fixed remuneration is paid on a 14 monthly instalments basis and reflects the professional experience and employees' organizational responsibility given the educational level, seniority, specialization level and competences. The employees' fixed remuneration is attributed in a way that they do not depend on the attribution of the variable remuneration and that, in consequence, do not lead to the risk assumption in a short term. 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 -

Identificados sempre que existam alterações significativas nas remunerações ou na estrutura organizativa do Credibom que assim o exijam ou recomendem.

V - Remuneração

1. O Credibom assegura que o rácio entre a componente fixa e a componente variável dos seus colaboradores é adequado, garantindo que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, permitindo a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.

2. A remuneração dos colaboradores com impacto material no perfil de risco é composta por uma parte fixa e outra variável. A parte fixa não será inferior a 60% pelo que a parte variável está limitada a um máximo de 40% do total da remuneração, não ultrapassando o valor da componente fixa da remuneração de cada colaborador.

2.a) Remuneração Fixa

A remuneração fixa é paga numa base de 14 parcelas mensais e reflete a experiência profissional 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 remuneração fixa dos colaboradores é atribuída de forma a não os fazer depender da atribuição de remuneração variável e que, em consequência, não potencie a assunção de riscos orientados para o curto prazo. A atualização da remuneração dos colaboradores identificados é feita anualmente, por proposta do Comité de Nomeações e Remunerações, com base nas atualizações dos seus

Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário ("ACT"), subject to the approval of the Board of Directors.

The complementary wage of the salaries could be different from those foreseen in the ACT; however, they must be approved by the Board of Directors.

2.b) Variable Remuneration

The aim of the variable remuneration is to reward the actions of the employees that have material impact on the risk profile and to prevent excessive risk in the decision-making, which are based on the following principles, with the exception of the responsible for the control functions, to whom are not applied the performance of Credibom:

- Credibom Performance 40% (or 0% in case of control functions);
- Personal skills 60% (or 100% for the responsible for the assumption of risks and for the control functions, depending if economic objectives are set or not).

3. With the exclusion of the evaluation of the employees that are risk takers and those responsible for the control functions based on economic objectives it is intended to preserve the independence of the same employees without compromising its objectivity in the performance of such functions.

4. The performance evaluation of employees is aimed the sound and prudent management, based on criteria of a financial and non-financial nature, should be carried out in a multi-annual framework, with a duration corresponding to the duration of the terms of office of the members of the management body (body in charge

respetivos níveis de acordo com o estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho para o sector Bancário ("ACT"), a aprovação do Conselho de Administração.

Os complementos salariais poderão ser diferentes dos previstos no ACT, mas deverão ser aprovados pelo Conselho de Administração.

2. b) Remuneração Variável

O objetivo da remuneração variável é recompensar as ações dos colaboradores com impacto material no perfil de risco e prevenir o excesso de risco na tomada de decisões, com base nos seguintes princípios, com exceção dos responsáveis pelas funções de controlo, aos quais não se aplicam os critérios do desempenho do Credibom:

- Desempenho do Credibom 40% (ou 0% no caso dos responsáveis pelas funções de controlo);
- Objetivos individuais 60% (ou 100% no caso dos responsáveis pelas funções de controlo, consoante existam objetivos económicos ou não económicos).

3. Com a exclusão da avaliação dos colaboradores responsáveis pelas funções de controlo com base em objetivos económicos pretende-se preservar a independência desses mesmos colaboradores, não comprometendo a sua objetividade no exercício de tais funções.

4. A avaliação de desempenho dos colaboradores tem em vista a gestão sã e prudente do Credibom, tendo por base critérios de natureza financeira e não financeira, devendo processar-se num quadro plurianual, que deverá ter duração correspondente à duração dos mandatos do órgão de administração (órgão

of the remuneration of Identified Staff) and be based on long-term performance. Even though the performance evaluation of employees is carried out in a multi-annual framework, some criteria, in Credibom's Performance or in the individual Objectives, may be annualized due to their nature. In these cases, the weight of annualized criteria should be residual, not affecting the multiannual framework of the performance evaluation.

5. Credibom's Performance

The performance evaluation takes into account corporate objectives aimed at the implementation of the bank's strategic plan, without prejudice to possible adjustments derived from changes in strategy, according to the resolutions adopted by the Board of Directors on the matter, considering:

- Business financial results;
- Implementation targets for the main initiatives that contribute towards achieving the strategic plan;
- Efficiency and effectiveness of operations objectives;
- Customer satisfaction objectives.

6. Personal skills

- Organizational: resources management, leadership, compliance with internal and external rules, goals achievement, team work, cooperation with other business units and with control functions and risk.
- Technical: knowledge to execute assigned functions, work quality, creativity, motivation and focus on results.

responsável pela remuneração dos Colaboradores Identificados), baseando-se no desempenho de longo prazo. Não obstante a avaliação do desempenho dos colaboradores ser realizada num quadro plurianual, poderão excepcionalmente ser previstos alguns critérios quer no Desempenho da Credibom, quer nos Objetivos individuais, que sejam anualizados devido à sua natureza. Nestes casos, o peso desses critérios anualizados deverá ser residual, não afetando o carácter plurianual da avaliação de desempenho.

5. Desempenho do Credibom

A avaliação de desempenho tem em conta objetivos corporativos destinados à implementação do plano estratégico do banco, sem prejuízo de eventuais ajustes derivados de alterações de estratégia, em função das determinações que o Conselho de Administração possa adotar nesta matéria, considerando-se:

- Resultados financeiros de negócio;
- Objetivos de implementação das principais iniciativas que contribuem para concretização do plano estratégico;
- Objetivos de eficiência e eficácia das operações;
- Objetivos de satisfação do cliente.

6. Objetivos individuais

- Organização: gestão de recursos, liderança, cumprimento das regras internas e externas, cumprimento de objetivos, trabalho de equipa, cooperação com outras unidades de negócio e com as funções de controlo e risco.
- Técnica: conhecimento para executar as tarefas atribuídas, qualidade do trabalho,

criatividade, motivação e foco nos resultados.

7. Variable Remuneration's Definition

The variable remuneration will be determined according to the level of achievement of own objectives, defined each year, according to the multi-annual criteria, with a duration corresponding to the duration of the terms of office of the members of the management body (body in charge of the remuneration of Identified Staff), taking into account, *inter alia*, the level of compliance, risk performance, sales productivity, team work and quality standards, defined as a bonus of a variable percentage of the fixed remuneration. The measurement of performance used to calculate the variable component of remuneration may be adjusted to consider Credibom's current and future risks as well as the cost of own funds and liquidity required for Credibom.

Notwithstanding the provisions of the previous paragraph, the level of achievement of objectives for the purposes of granting variable remuneration lies between 80% and 130%. Thus, on the one hand, an achievement level of less than 80% will not give rise to the award of variable remuneration and, on the other hand, the maximum limit for the increase in variable remuneration indexed to the achievement of objectives is 130%.

The payment of guaranteed individual variable remuneration is only granted for new employees, for a duration that cannot exceed one year and if there is a solid and strong capital base in Credibom. Consequently, guaranteeing variable remuneration after the first year following recruitment or when there

7. Definição da Remuneração Variável

A remuneração variável será determinada pelo grau de obtenção dos objetivos próprios, definidos em cada ano, de acordo com critérios plurianuais, que deverá ter duração correspondente à duração dos mandatos do órgão de administração (órgão responsável pela remuneração dos Colaboradores Identificados), tomando em consideração, entre outros, o nível de *compliance*, o desempenho ao nível do risco, a produtividade nas vendas, o trabalho de equipa e a obtenção de padrões de qualidade, sendo definida como um bónus de determinada percentagem variável da retribuição fixa em vigor. A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração pode sofrer ajustamentos considerando os riscos atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários para o Credibom.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, o grau de concretização de objetivos para efeito de concessão de remuneração variável situa-se entre os 80% e os 130%. Deste modo, por um lado, uma concretização inferior a 80% não dará lugar à concessão de remuneração variável e, por outro, a majoração da remuneração variável indexada à concretização dos objetivos tem como limite máximo um grau de concretização de 130%.

O pagamento da remuneração variável garantida apenas pode ser concedido aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade e caso exista uma base de capital sólida e forte no Credibom.

Consequentemente, é proibida a concessão de remuneração variável garantida uma vez decorrido o

is no solid and strong capital base in Credibom is prohibited.

In cases of guaranteed variable remuneration for new employees, the allocation of the variable remuneration is completely flexible, and it may be decided not to allocate any variable component to a certain Identified Staff.

Additionally, if it fails to meet the combined buffer requirement, Credibom shall calculate the maximum distributable amount pursuant to article 138-AB of the RGICSF (*ex vi* Article 138-AA no. 2 of the RGICSF) and shall notify the Bank of Portugal thereof. Accordingly, before it has calculated the maximum distributable amount, Credibom shall not create an obligation to pay variable remuneration or discretionary pension benefits or pay variable remuneration if the obligation to pay was created at a time when Credibom failed to meet the combined buffer requirements.

8. Payment in shares or other financial instruments, deferral and retention.

50% of each tranche 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.

Given the regime for granting the variable remuneration transposed in Portugal in the RGICSF, particularly in Article 115-E ("*Variable Component of the Remuneration*"), the following is determined:

primeiro ano após o recrutamento ou quando não exista uma base de capital sólida e forte no Credibom.

Em relação aos casos de remuneração variável garantida para novos colaboradores, a atribuição da remuneração variável é completamente flexível, pelo que poderá ser decidido não atribuir qualquer componente variável a determinado Colaborador Identificado.

Acresce que, se não cumprir o requisito combinado de reservas de fundos próprios, o Credibom calcula o montante máximo distribuível nos termos do artigo 138.º-AB do RGICSF (por remissão do artigo 138.º-AA, n.º 2 do RGICSF) e notifica o Banco de Portugal do mesmo. Neste sentido, o Credibom não pode, antes de ter calculado o montante máximo distribuível, constituir obrigações de pagamento de remuneração variável ou de benefícios discricionários de pensão ou de pagamento de remuneração variável se a obrigação de pagamento tiver sido constituída num momento em que o Credibom não cumpria o requisito combinado de reservas de fundos próprios.

8. Pagamento em ações ou outros instrumentos financeiros, diferimento e retenção.

50% de cada tranche 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.

Atendendo ao regime de atribuição da remuneração variável transposto em Portugal no RGICSF, em particular ao disposto no art.º 115.º-E ("*Componente Variável da Remuneração*"), determina-se o seguinte:

- Considering recent economic cycles, the size and business of Credibom, the deferral period deemed appropriate is four years. Consequently, payment of the variable remuneration shall be deferred as follows: 60% in the first year after the approval of the previous year's accounts; 10% in the second year; 10% in the third year and 10% in the fourth year and 10% in the fifth year, provided that Credibom's economic and financial situation is not compromised at any time.
- In line with the Group's policy and in light of EBA Guideline 264 and article 115-E, no. 20 of the RGICSF, it was decided to implement for Identified Staff 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. In particular, considering that there is a significant number of employees whose duties do not entail any associated material risks and whose variable remuneration is low and not liable to lead to risk behaviours in the performance of those duties, the variable remuneration can be immediately paid that (i) is below the aggregate annual amount of fifty thousand Euro (EUR 50,000) and (ii) 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.
- Atendendo aos recentes ciclos económicos, à dimensão e atividade do Credibom, considera-se que o período de diferimento adequado é de quatro anos. Assim, o pagamento da remuneração variável será diferido como segue: 60% no primeiro ano após a aprovação das contas do ano anterior; 10% no segundo ano; 10% no terceiro ano; 10% no quarto ano e 10% no quinto ano, desde que a situação económica e financeira do Credibom não seja comprometida, a cada momento.
- Em linha com a política do Grupo, e atento o exposto na Orientação 265 da EBA/GL/2021/04 e no artigo 115.º-E, n.º 20 do RGICSF, decidiu-se implementar para os Colaboradores Identificados, 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. Em particular, atento que existe um número significativo de colaboradores cujas funções não têm riscos materiais associados e em relação aos quais a remuneração variável corresponde a montantes de reduzida dimensão, insuscetível de induzir a tomada de comportamentos de risco no exercício das respetivas funções, fica permitido o pagamento imediato da parte da remuneração variável que (i) fique aquém do montante anual absoluto de € 50.000,00 (cinquenta mil euros) e (ii) desde que não represente mais do que um terço da remuneração total do respetivo

- If the grounds underlying a deferral period of four years as set out in subparagraph (i) above should change, the Nomination and Remuneration Committee shall submit a proposal to the Board of Directors for this body to resolve on a longer deferral period.
- The component paid in instruments equivalent to shares shall be subject to retention for a period of six calendar months, both for the deferred and the non-deferred component, to bring the interests of the Identified Staff and the interests of who effectively finances Credibom in line, on a long-term basis.

Given the above options, the variable remuneration of the Identified Staff shall be paid as follows (by reference to the total amount of the variable remuneration):

- Allocation with immediate maturity of an amount equivalent to 30% in cash and allocation of 30% in financial instruments, with maturity at the end of the 6-month retention period);
- Distribution of 20% in cash, with the delivery and maturity of tranches of 5% at the end of 12, 24, 36 and 48 months respectively, thus the corresponding amounts actually made available at the end of each of the periods mentioned above;
- Distribution of 20% in financial instruments, in three tranches of 5% each, subject to a deferral period of 12, 24, 36 and 48 months, and subsequently applying a 6-

Colaborador, sendo o mecanismo de diferimento aplicável, nos moldes acima definidos, para montantes que superem este limiar.

- Se as bases que fundamentaram a determinação de um período de diferimento de quatro anos constante da alínea (i) anterior se alterarem, o Comité de Nomeações e Remunerações deve propor ao Conselho de Administração deliberar sobre um período de diferimento maior.
- A componente paga em instrumentos equivalentes a ações é sujeita a uma retenção durante um período de seis meses de calendário, tanto para a componente não diferida como para a componente diferida, e visa alinhar os interesses dos Colaboradores Identificados com os interesses de quem efetivamente financia o Credibom, numa lógica de longo prazo.

Atendendo às opções acima explicitadas, a remuneração variável dos Colaboradores Identificados será atribuída da seguinte forma (tendo por referência o montante total da remuneração variável):

- Atribuição com vencimento imediato de uma parcela equivalente a 30% em dinheiro e atribuição de 30% em instrumentos financeiros, com vencimento ao fim do período de retenção de 6 meses);
- Distribuição de 20% em dinheiro, com a entrega e vencimento de tranches de 5% ao final de 12, 24, 36 e 48 meses, respetivamente, sendo assim os correspondentes montantes efetivamente disponibilizados no final de cada um dos períodos acima referidos;

month retention period. Consequently, the effective remittance of the corresponding tranches shall occur at the end of 18, 30, 42 and 54 months respectively.

The choice of the specific form to be taken by the variable remuneration component to be attributed in instruments equivalent to own shares will be determined by the Board of Directors, which will define the best method to be applied, ensuring that the component in question is indexed to the share price of Crédit Agricole, S.A.

It shall be particularly ensured that at the time of its allocation, the component to be allocated shall be determined by reference to a number of shares of Crédit Agricole, S.A., which, once set on the date of allocation, shall remain unchanged during the deferral period until maturity. At the time of maturity, this number of equivalent instruments shall be acknowledged as a right of the Identified Employee but represents no effective credit claim of the right holder against Credibom. During the subsequent retention period the value that represents the vested right shall be subject to any fluctuations of the market price of Crédit Agricole, S.A.'s shares, and shall only be acknowledged as a credit claim with a corresponding value represented in cash when the retention period expires.

9. Malus and clawback mechanisms

Without prejudice to the applicable civil and labor laws, the variable remuneration allocated and deferred whose payment was not a vested right is subject to ex post risk adjustment mechanisms of the variable component, through the following mechanisms: malus

- Distribuição de 20% em instrumentos financeiros, em três tranches de 5% cada, sujeitos ao período de diferimento de 12, 24, 36 e 48 meses, e aplicando-se subsequentemente um período de retenção de 6 meses. Assim, a entrega efetiva das correspondentes tranches irá ocorrer ao final de 18, 30, 42 e 54 meses, respetivamente.

A escolha da forma concreta que revestirá a componente da remuneração variável a atribuir em instrumentos equivalentes a ações próprias será determinada pelo Conselho de Administração, que definirá o melhor método a aplicar, garantindo que seja respeitada a indexação da componente em causa à cotação das ações do Crédit Agricole, S.A.

Em particular, será garantido que no momento da respetiva atribuição a componente a atribuir será determinada por referência a um número de ações do Crédit Agricole, S.A., número que uma vez fixado na data de atribuição não sofrerá alterações durante o período de diferimento, até ao respetivo vencimento. No momento do vencimento, este número de instrumentos equivalentes é reconhecido como direito do Colaborador Identificado, mas não representa nenhum direito de crédito efetivo do titular do direito perante o Credibom. Durante o período de retenção subsequente, o valor que representa o direito adquirido estará sujeito às variações do preço de mercado das ações do Crédit Agricole, S.A., apenas sendo reconhecido como direito de crédito com um valor correspondente representativo em dinheiro apenas quando terminar o período de retenção.

9. Mecanismos de malus e clawback

Sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, a remuneração variável atribuída e diferida cujo pagamento não constituía um direito adquirido está sujeita a mecanismos de ajustamento posterior (ex

mechanism which enables Credibom to reduce partially or fully the amount of the variable remuneration subject to deferral and whose payment is not already a vested right; and the clawback mechanism, which enables Credibom to retain and revert such portion to the institution, not paying it at all even in situations where the amount of the remuneration's variable component whose allocation was previously decided is already a vested right, but yet unpaid, and for such purpose one shall take account of situations where the person to whom the variable remuneration has been allocated:

- Has participated in or was responsible for any actions resulting in significant losses to Credibom. The concept of 'significant loss' is defined in internal regulation;
- Failed to comply with adequacy and conduct requirements, acting improperly in the full and ethical performance of their duties;

As a result of the application of those *ex post* risk adjustment mechanisms, the total variable remuneration may be reduced by up to 100%.

10. Termination Compensation

According to n.1 of article 337, articles 394 to 405 of Labour Code and article 47.º of Constitution of the Portuguese Republic, when an employee resigns by his or her initiative (voluntary departure) all remuneration credits that constituted acquired rights, shall be due. On the other hand, the deferred component of the variable

post) da componente variável, com base no risco, através dos seguintes mecanismos: mecanismo de redução (*malus*) que permite ao Credibom reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável objeto de diferimento e cujo pagamento não constitua já um direito adquirido; e o mecanismo de reversão (*clawback*) que permite ao Credibom reter e reverter esta parcela à instituição, não procedendo definitivamente à sua disponibilização, mesmo nas situações em que o montante da componente variável da remuneração cuja atribuição tenha anteriormente sido decidida já constitua um direito adquirido, mas que ainda não tenha sido pago, sendo consideradas para este efeito situações em que a pessoa a quem a retribuição variável tenha sido atribuída:

- Participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Credibom. O conceito de "perda significativa" encontra-se definido em normativo interno;
- Deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade, agindo de forma desadequada ao exercício cabal e ético das suas funções;

Em resultado da aplicação dos referidos mecanismos de ajustamento pelo risco *ex post*, a remuneração variável total poderá ser reduzida até 100% do respetivo quantitativo.

10. Compensação por cessação

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 337.º e artigos 394.º a 405.º do Código do Trabalho e nos termos do artigo 47.º da Constituição da República Portuguesa, quando um trabalhador cessa o vínculo laboral por sua iniciativa, todos os créditos laborais que constituíam direitos adquiridos serão devidos. Por outro

remuneration that does not constitute an acquired right will be paid according to the initial deferred period and only if company financial situation allows it, being subjected to the reduction and reversion mechanisms. The indemnities and compensations caused by the termination of employment contracts will be considered as variable remuneration that may or may not be subjected to the deferral rules, maximum percentage ratio of remuneration and payment in the form of instruments, depending on the termination mode of those contracts.

11. Personal Risk Coverage

Employees that have material impact on the risk profile are prohibited of transferring the risks of variable remuneration reduction, in result of *ex post* risk adjustment mechanisms application to another entity being it through insurance contracts or through other risk hedging instruments.

12. Specificity of identified staff performing control functions

Identified Staff who perform control functions are functionally independent of the business units that they control and they are not, in the performance of their duties, subordinated to the same executive member of the management body also responsible for managing the activities that each internal control function monitors and controls. They have adequate powers to carry out their duties and have a level of remuneration compatible with the functional independence required of them.

lado, a componente da remuneração variável diferida que ainda não constitua direito adquirido, será paga de acordo com o diferimento inicial e apenas se a situação financeira do Credibom o permitir, ficando sujeita aos mecanismos de redução e reversão. As indemnizações e compensações motivadas pela cessação dos contratos de trabalho serão consideradas como remuneração variável, podendo, ou não, consoante a modalidade de cessação de tais contratos, ficar sujeitas às regras de diferimento, ao rácio máximo percentual de remuneração e ao pagamento sob a forma de instrumentos.

11. Cobertura de riscos pessoais

Os colaboradores com impacto material no perfil de risco encontram-se proibidos de transferir os riscos de redução da remuneração variável em resultado da aplicação de mecanismos de ajustamento pelo risco *ex post* para outra entidade, seja através da contratação de seguros, seja através de outros instrumentos de cobertura de riscos.

12. Especificidade dos colaboradores identificados que exercem funções de controlo

Os Colaboradores Identificados que exercem funções de controlo são funcionalmente independentes das unidades de negócio que controlam e não são, no exercício das suas funções, subordinados ao membro executivo do órgão de administração responsável pela gestão das atividades que cada função de controlo interno monitoriza e controla. Têm poderes adequados para o exercício das suas funções e um nível remuneratório compatível com a independência funcional que lhes é exigida.

The remuneration to be granted to Identified Staff performing control functions is primarily based on the remuneration's fixed component, as per the ratio defined in paragraph "V – Remuneration" of this Remuneration Policy.

The remuneration of identified staff who perform control functions is supervised by the Nomination and Remuneration Committee. The process of appointment, selection and replacement of those responsible for internal control functions, as well as their respective performance assessment process are subject to compliance with the requirements set out in Order no. 3/2020 of Bank of Portugal.

13. Social Benefits

Employees that have material impact on the risk profile that were hired until the date of entry into force of the Decree-Law 54/2009 of 2nd of March 2009 benefit from the rights provided in the Collective Agreement - *Acordo Coletivo de Trabalho do Sector Bancário*, - and from the social security system provided as well in the Collective Agreement, as any other employee admitted until that date. In contrast, employees hired after 3rd of March 2009 benefit from the Social Security General Scheme.

VI – Process to Allocate Remuneration

The fixed remuneration shall be determined for each member covered by this Remuneration Policy in accordance with the provisions in paragraph 1 and 2.a) of Chapter V.

Annually, the variable remuneration of each Employee covered by the Remuneration Policy shall be specifically defined in accordance with the procedure below:

A remuneração a atribuir aos Colaboradores Identificados que exerçam as funções de controlo assenta principalmente na componente fixa de remuneração, conforme rácio definido no parágrafo "V – Remuneração" da presente Política de Remunerações.

A remuneração dos colaboradores que desempenham funções de controlo é fiscalizada pelo Comité de Nomeações e Remunerações. O processo de nomeação, seleção e substituição dos responsáveis pelas funções de controlo interno, bem como o respetivo processo de avaliação de desempenho estão sujeitos ao cumprimento dos requisitos previstos no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

13. Benefícios Sociais

Os colaboradores com impacto material no perfil de risco contratados até à data de entrada em vigor do Decreto-Lei 54/2009, de 2 de março de 2009, beneficiam, como qualquer funcionário do Credibom admitido até àquela data, de todos os direitos previstos no Acordo Coletivo de Trabalho para o Sector Bancário e do sistema segurança social previsto no acordo coletivo. Por outro lado, os trabalhadores contratados após 3 de março de 2009 beneficiam do regime geral da Segurança Social.

VI – Processo de Atribuição de Remuneração

A remuneração fixa é determinada para cada um dos membros abrangidos pela presente Política de Remunerações de acordo com o disposto no ponto 1 e 2.a) do Capítulo V.

Anualmente, a remuneração variável de cada Colaborador abrangido pela Política de Remunerações é

The variable remuneration of each Employee shall be determined by applying the criteria of this Remuneration Policy as follows:

- The Nomination and Remuneration Committee shall determine which Identified Staff it considers should receive the variable component of the remuneration considering Credibom's global results.
- If it is decided to allocate the variable component of the remuneration, the Human Resources and Logistics Division will collect the necessary information for the Nomination and Remuneration Committee to carry out the individual performance evaluation of the Identified Staff in question, in accordance with the provisions of this Remuneration Policy;
- After completing the individual performance evaluation and considering the opinion of the Audit Committee, the Nomination and Remuneration Committee shall determine (i) the amount of the variable component of the remuneration to be proposed to the Board of Directors; (ii) the type of payment to be made in kind; and (iii) on an exceptional basis, a longer deferral period than established in this Remuneration Policy, should they find it necessary, based on an assessment of the risks to which they deem Credibom is exposed;
- In accordance with the above determinations, the Nomination and Remuneration Committee shall prepare an annual proposal on the matter, to be resolved on by the Board of Directors.

concretamente definida de acordo com procedimento em baixo:

A remuneração variável de cada Colaborador é determinada aplicando os critérios da presente Política de Remunerações da seguinte forma:

- O Comité de Nomeação e Remunerações determina quais os Colaboradores Identificados que considera deverem receber a componente variável da remuneração, considerando os resultados globais do Credibom.
- Caso seja decidido atribuir a componente variável da remuneração, a Direção de Recursos Humanos recolhe os elementos necessários para o Comité de Nomeações e Remunerações realizar a avaliação de desempenho individual dos Colaboradores Identificados em causa, de acordo com o estabelecido na presente Política de Remunerações;
- Após concluída a avaliação de desempenho individual e consultado o Conselho Fiscal, o Comité de Nomeações e Remunerações determina o (i) valor da componente variável da remuneração a propor ao Conselho de Administração; (ii) o tipo de pagamento a efetuar em espécie; bem como (iii) excecionalmente, um período de diferimento mais alargado do que o estabelecido na presente Política de Remunerações, caso entendam que tal se revela necessário, com base numa análise dos riscos a que consideram que o Credibom se encontra sujeito;
- De acordo com as determinações acima mencionadas, será elaborada pelo Comité de Nomeações e Remunerações uma proposta anual respeitante a esta matéria,

VII – Publication

This Remuneration Policy shall be circulated for internal consultation and to the public, in summary, on Credibom’s website:

<https://www.credibom.pt/institucional/politica-internas>

Additionally, Credibom discloses, in the annual financial statements, quantitative information regarding remuneration among the various categories of employees provided for in paragraph 2 of article 115-C of RGICSF, which must include at least the following information:

- aggregate quantitative information on remuneration, broken down by business area (if and when applicable);
- aggregate quantitative information on remuneration, broken down by senior management and members of staff whose actions have a material impact on the risk profile of the institution, indicating the following:
 - the amounts of remuneration for the financial year, split into fixed and variable remuneration, and the number of beneficiaries;
 - the amounts and forms of variable remuneration, split into cash, shares, share-linked instruments and other types of remuneration;
 - the amounts of outstanding deferred remuneration, split into vested and unvested portions;
 - the amounts of deferred remuneration awarded during the financial year, paid out and reduced through performance adjustments;

para ser deliberada pelo Conselho de Administração.

VII - Divulgação

A presente Política de Remunerações é disponibilizada para consulta interna e é divulgada ao público, de forma resumida, no sítio da internet do Credibom:

<https://www.credibom.pt/institucional/politica-internas>

Adicionalmente, o Credibom divulga nos documentos anuais de prestação de contas informação quantitativa referentes à remuneração entre as diversas categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, incluindo, pelo menos, a seguinte informação:

- Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados por área de atividade (se e quando aplicável);
- Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados pela Direção de Topo e pelos membros do pessoal cujas ações tenham um impacto significativo no perfil de risco da instituição, indicando o seguinte:
 - montantes de remuneração do exercício financeiro, divididos entre remunerações fixas e variáveis e o número de beneficiários,
 - montantes e formas de remuneração variável, repartidos em remuneração pecuniária, ações, instrumentos indexados a ações e outras formas de remuneração,
 - montantes de remuneração diferida por pagar, repartidos entre direitos adquiridos e não adquiridos,
 - montantes de remuneração diferida concedidos durante o exercício

- new sign-on and severance payments made during the financial year, and the number of beneficiaries of such payments;
- the amounts of severance payments awarded during the financial year, number of beneficiaries and highest such award to a single person;
- the number of individuals being remunerated EUR 1 million or more per financial year, for remuneration between EUR 1 million and EUR 5 million broken down into pay bands of EUR 500 000 and for remuneration of EUR 5 million and above broken down into pay bands of EUR 1 million (if and when applicable); and
- upon demand from Banco de Portugal, the total remuneration for each member of the management body or senior management (if and when applicable); and
- information on the institution's gender pay gap.

VIII – Records

Credibom shall store, in digital format, any documentation produced in the process of implementing this Remuneration Policy for a period of 5 years.

financeiro, pagos e objeto de reduções resultantes de ajustamentos em função do desempenho,

- novos subsídios por contratação e indemnizações por cessação de funções pagos durante o exercício financeiro, e número de beneficiários desses pagamentos,
- montantes das indemnizações por cessação de funções concedidas durante o exercício financeiro, número de beneficiários e montante mais elevado pago a um só beneficiário.
- O número de indivíduos com remuneração igual ou superior a 1 milhão de EUR por exercício financeiro, repartido por escalões de remuneração de 500 000 EUR para as remunerações entre 1 milhão e 5 milhões de EUR, e repartido por escalões de remuneração de 1 milhão de EUR para as remunerações iguais ou superiores a 5 milhões de EUR. (se e quando aplicável);
- A pedido do Banco de Portugal, a remuneração total de cada um dos membros do órgão de administração ou da Direção de Topo (se e quando aplicável); e
- Informação sobre as disparidades remuneratórias entre géneros

VIII – Registo

O Credibom conserva, em suporte digital, a documentação produzida no procedimento de aplicação da presente de Política de Remunerações por um prazo 5 anos.

IX – Application of the Remuneration Policy together with the Group’s policies

The rules and general requirements of the Crédit Agricole S.A. Group Remuneration Policy shall apply, regarding matters on which this Remuneration Policy may be silent.

This remuneration policy is valid until the presentation of a new version.

Porto Salvo, 13th of March 2026

IX – Articulação da Política de Remunerações com as políticas do Grupo

À presente Política de Remunerações deverão ser ainda aplicados, supletivamente, as regras e critérios gerais da Crédit Agricole S.A. Group Remuneration Policy.

A presente política de remunerações é válida até à apresentação de uma nova versão.

Porto Salvo, 13 de março de 2026

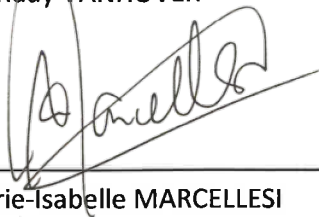
Nomination and Remuneration Committee,



Yannick MOUILLET



Rudy VANHOVER



Marie-Isabelle MARCELLESI

