



**Remuneration Policy Board of Directors and  
Supervisory Members**

**Política de Remunerações dos Membros dos  
órgãos de Administração e Fiscalização**

# Aproved

## General Meeting

2<sup>nd</sup> 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. The link to the website where the policy is publicly disclosed has been updated.</p> <p>It was introduced that the variable remuneration may not exceed the amount of the fixed component of the remuneration of each Executive Director.</p> <p>It was introduced that the General Meeting may approve a maximum level of the variable component above the defined limit, if it does not exceed the fixed component.</p> <p>It was introduced that, should an Executive Director submit their resignation, the deferred component of the variable remuneration outstanding at the date of resignation shall lapse.</p>
31/03/2026	<p>It was added the possibility for the Nomination and Remuneration Committee to propose to the General Meeting that the executive director should not be remunerated by Credibom when he or she already receives remuneration from another entity of the Group.</p> <p>Introduction of references to Notice no. 2/2025, Circular Letter No. CC/2021/0000056 and Circular Letter No. CC/2021/0000057.</p>

## **Table of Contents**

I - Introduction .....	4
II – Scope .....	6
III – Definition of the Remuneration Policy .....	7
IV – Remunerations.....	10
V – Process to Allocate Remuneration .....	22
VI – Publication .....	24
VII – Registration.....	25
VIII – Alignment of the Remuneration Policy with the Group’s policies .....	25

## 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 Executive directors - *Administradores Executivos* - and Non-Executive - *Administradores não Executivos* - as well as for members of the supervisory body that not only promotes accountability and merit career developments but also and especially has to be consistent with the institution activities' objectives, risk strategy, culture, organizational values and its interests in a long-term, preventing excessive risk assumption in decision-making of *Executive Committee* members- *Conselho de Administração* - and the Supervisory body members, establishing efficient remuneration practices

Banco Credibom, S.A. (hereinafter referred to as "Credibom") has always based its actions in a responsible and sustainable way. Therefore, a Nomination and Remuneration Committee was created according to the provisions of Article 115-H of the RGICSF and in Article 45 of Notice no. 3/2020 of the Bank of Portugal.

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.

## I – 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 uma política de remunerações para os Administradores Executivos e não Executivos, bem como para os membros dos órgãos de fiscalização, que não só promova a responsabilização e progressão na carreira com base no mérito mas também e sobretudo que seja coerente com os objetivos das atividades das instituições, a estratégia de risco, a cultura, os valores empresariais e os seus interesses a longo prazo, prevenindo a assunção de riscos excessivos nas tomadas de decisão dos membros do Conselho de Administração e dos órgãos de fiscalização, e estabelecendo práticas de remuneração sãs e eficazes.

O Banco Credibom, S.A. (doravante "Credibom") sempre baseou as suas operações de forma responsável e sustentada. Assim, um Comité de Nomeações e Remunerações foi criado de acordo com o disposto no artigo 115.º - H do RGICSF e no artigo 45.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

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.

In accordance with the established in article 115-C, no. 3, paragraph f) of RGICSF, the EBA/GL/2021/04, the 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 staff regardless of their gender based on equal work or work of equal value, pay increases and career progression.

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.

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.

Credibom's remuneration policy was prepared in accordance with the applicable regulations and laws, including: (i) the RGICSF, (ii) Notice no. 3/2020 of the 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 2019/878 /EU of the European Parliament and of the

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, , 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.

O 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*).

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.

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 Diretiva 2019/878/UE do Parlamento Europeu e do

Council, of 20 May 2019 (“CRD V”); (v) 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 the disclosure of information, (vii) EBA/GL/2021/05 – Final Report on Guidelines on internal governance under Directive 2013/36/EU and (viii) EBA/GL/2021/13 - Guidelines on sound remuneration policies under Directive (EU) 2013/36/EU and EBA/GL/2021/05 - Guidelines on sound internal governance under Directive (EU) 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 light of the above, the General Meeting met on 2<sup>nd</sup> of April of 2026 and approved the Remuneration Policy for the management and supervisory bodies, on a proposal from the Nomination and Remuneration Committee, which is published on Credibom’s website, among others.

#### **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**

Considering Credibom’s organization, this Remuneration Policy applies to:

- Members of the management bodies; and
- Members of the supervisory bodies.

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) EBA/GL/2021/04 – Orientações relativas a políticas de remuneração são ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE, (vii) EBA/GL/2021/05 – Orientações sobre a governação interna 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”).

Com base no supramencionado, a Assembleia Geral reuniu-se a 2 de abril de 2026 e aprovou a Política de Remunerações do órgão de administração e de fiscalização sob proposta do Comité de Nomeações e Remunerações, a qual se encontra publicada, designadamente no sítio da internet do Credibom.

#### **Consultores Externos**

A elaboração e definição da Política de Remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização contou com o apoio Ernst & Young, S.A., na revisão feita no ano de 2026.

#### **II – Âmbito de Aplicação**

Tendo em conta a organização do Credibom, a presente Política de Remunerações abrange:

- Membros dos órgãos de administração; e
- Membros dos órgãos de fiscalização.

### III – Definition of the Remuneration Policy

#### **Authority and Duties:**

Credibom's General Meeting 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;
- approving, whenever required, a cap on the variable component of the total remuneration higher than established in this Remuneration Policy;
- approving the amount of fixed and variable remuneration to be allocated to each member covered by this Remuneration Policy;
- approving deferral periods longer than those set by this Remuneration Policy;
- deciding on any variations to wage subsidies other than as would result from the application of the adjustment pertaining to level 18 of the Collective Bargaining Agreement of the Banking Sector (ACT); and
- reviewing the findings of the report on monitoring, adequacy and effectiveness of the Remuneration Policy submitted by the Nomination and Remuneration Committee.

The Nomination and Remuneration Committee 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):

### III -Definição da Política de Remunerações

#### **Competência e Responsabilidades:**

À Assembleia Geral do Credibom compete (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;
- aprovar, quando necessário, um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração total do que o estabelecido na presente Política de Remunerações;
- aprovar o valor da remuneração, fixa e variável, a atribuir a cada um dos membros abrangidos pela presente Política de Remunerações;
- aprovar períodos de diferimento maiores do que os estabelecidos na presente Política de Remunerações;
- decidir sobre variações aos complementos salariais distintas das que resultariam da aplicação da atualização referente ao nível 18 do Acordo Coletivo de Trabalho do Sector Bancário (ACT); e
- analisar as conclusões do relatório sobre monitorização, adequação e eficácia da Política de Remunerações apresentado pelo Comité de Nomeações e Remunerações.

Ao Comité de Nomeações e Remunerações compete (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 to the General Meeting and any subsequent amendments thereto;
- provide its support and advice on the design of the institution's remuneration policy, including that such remuneration policy is gender neutral and supports the equal treatment of different genders;
- submitting to the General Meeting the amount of fixed and variable remuneration to be allocated to each member covered by this Remuneration Policy;
- proposing how Group Performance; Credibom's Performance and Individual Performance should be weighted, subject to the approval of the General Meeting. How those factors are weighted shall in turn determine the variable remuneration of each executive director;
- proposing the choice of the type of payment to be made in kind, subject to the approval of the General Meeting, considering the listed price of Crédit Agricole, S.A.'s shares;
- assessing whether *ex post* risk adjustment is required, including the application of *malus* and *clawback* mechanisms;
- reviewing the evaluation report of each member covered by this policy;
- submitting to the General Meeting the performance evaluation goals for each subsequent year;
- 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 the 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
- propor à Assembleia Geral a aprovação da Política de Remunerações, bem como propor qualquer alteração subsequente;
- prestar apoio e aconselhamento sobre a definição da política de remuneração da instituição, nomeadamente no sentido de que esta seja neutra do ponto de vista do género e defenda a igualdade de tratamento de diferentes géneros;
- propor à Assembleia Geral o valor da remuneração, fixa e variável, a atribuir a cada um dos membros abrangidos pela presente Política de Remunerações;
- propor os pesos do Desempenho do Grupo; Desempenho do Credibom e Desempenho Individual, a serem aprovados pela Assembleia Geral, que por sua vez determinarão a remuneração variável de cada administrador executivo;
- propor a escolha do tipo de pagamento a efetuar em espécie, a ser aprovado pela Assembleia Geral, tendo em consideração a cotação das ações do Crédit Agricole, S.A.
- avaliar a necessidade de ajustamento pelo risco *ex post*, incluindo a aplicação de mecanismos de redução ("*malus*") e de reversão ("*clawback*");
- analisar os reportes de avaliação de cada um dos membros abrangidos pela presente política;
- propor à Assembleia Geral 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 os contributos das funções de controlo, nomeadamente, do Gabinete de *Compliance* e Apoio Jurídico, Gabinete de Risco e Controlo

be immediately made available to the Bank of Portugal whenever requested); and

- assessing whether there are any risk behaviors and whether any actions are required;

The Human Resources and Logistics Division is tasked with the following (without prejudice to its duties, responsibilities and powers established in the law and in Credibom's and the Credit Agricole Group's internal regulations):

- 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.

***Update and Review of the Remuneration Policy:***

This Remuneration Policy shall be updated and reviewed whenever deemed appropriate or required, so that it remains updated at all times and in line with Credibom's legal requirements and long-term goals. The Policy shall annually be subject to a centralized and

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

- avaliar a existência de comportamentos de risco e a necessidade de eventuais ações;

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):

- prestar assistência na preparação e revisão da Política de Remunerações, designadamente na contratualização de consultores externos, sendo apoiada pela função de *Compliance*, 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.

***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 a que a mesma se mantenha atualizada e de acordo com as exigências legais e os objetivos de longo prazo do Credibom. Anualmente é

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 should consider that:

- the existing Remuneration Policy is not being properly applied;
- the determination of the variable components paid do not match the risk profile and Credibom's goals; and
- it breaches national legislation or any European guideline.

Should the Nomination and Remuneration Committee decide to review and/or update the Remuneration Policy, it must 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 General Meeting for resolution.

#### **IV – Remunerations Executive Committee**

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 Nomeação e Remunerações, após colher os contributos do Gabinete de *Compliance* e Apoio Jurídico, Gabinete de Risco e Controlo Permanente e o Gabinete de Auditoria Interna, poderá sugerir a revisão e atualização da presente Política de Remunerações, caso considerem que:

- a Política de Remunerações não está a ser corretamente aplicada;
- a determinação das componentes variáveis pagas não são compatíveis com o perfil de risco e com os objetivos do Credibom; e
- incumpe com a legislação nacional ou alguma orientação europeia.

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 da Assembleia Geral.

#### **IV – As Remunerações Comissão Executiva**

## 1. Remuneration

The remuneration of executive directors is composed by a fixed and a variable part. It is expected that the fixed part shall not be inferior to 55% being the variable part would be limited to a maximum of 45% of the total amount of remuneration, not exceeding the value of the fixed component of the remuneration of each executive directors.

Credibom ensures that the ratio between the fixed component and the variable component of its executive directors is adequate, granting that the fixed component represents a sufficiently high proportion of the total remuneration, allowing the application of a fully flexible policy on the variable component of remuneration as well as sound and prudent risk-taking.

The General Meeting may approve a high level for the variable part of the total amount of remuneration as set forth above, should the variable remuneration not exceed the fixed component of the remuneration.

If the ratio is higher, a proposal should be presented to the General Meeting which will deliberate accordingly, giving a prompt note to the Bank of Portugal. In this case, the Nomination and Remuneration Committee shall submit to the General Meeting, at the date of the call, a detailed proposal on the approval of the proposed maximum level, the rationale and scope of the proposal, including the number of employees affected, their functions and the demonstration that the ratio proposed is suitable with Credibom's obligations, particularly, for the maintenance of a solid equity base. Credibom will then inform the Bank of Portugal about

## 1. Remuneração

A remuneração dos administradores executivos é composta por uma parte fixa e uma parte variável. É expectável que a parte fixa não seja inferior a 55% pelo que a parte variável estará limitada a um máximo de 45% do montante total da remuneração não excedendo o valor da componente fixa da retribuição de cada administrador executivo.

O Credibom assegura que o rácio entre a componente fixa e a componente variável dos seus administradores executivos 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, bem como uma sã e prudente tomada de risco.

A Assembleia Geral pode aprovar um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração total do que o acima referido, desde que a componente variável da remuneração não fique a exceder a componente fixa da remuneração.

Caso o rácio seja mais elevado, uma proposta deverá ser apresentada à Assembleia Geral que deliberará em conformidade, dando de imediato nota ao Banco de Portugal. Nesse caso, o Comité de Nomeações e Remunerações apresenta à Assembleia Geral, na data da convocatória, uma proposta pormenorizada relativa à aprovação do nível máximo proposto, os fundamentos e o âmbito da proposta, incluindo o número de colaboradores afetados, as suas funções e a demonstração de que o rácio proposto é compatível com as obrigações do Credibom, em especial, para efeitos de manutenção de uma base sólida de fundos

the proposal submitted to shareholders, indicating the highest maximum ratio proposed and its justification.

If an executive director simultaneously performs duties at Credibom and at another institution(s) belonging to the Crédit Agricole Group, and is remunerated for such performance of duties at that institution in accordance with the remuneration policy of the Crédit Agricole Group ("*Crédit Agricole S.A. Group Remuneration Policy*"), the Nomination and Remuneration Committee may propose to the General Meeting that such executive director not be remunerated by Credibom.

## **2. Fixed Remuneration**

The fixed remuneration, which is paid on a 12 monthly installments basis and it is consistently fixed regarding competencies, tasks, knowledge and responsibilities

The update of the remuneration of the Executive Committee's members will be performed in accordance with the updates of level 18 of the Collective Agreement – *Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário ("ACT")*.

This variation is not applicable to complementary wage of the salaries which may be different from the ones provides in *ACT*, in accordance with General Meeting decision. Nonetheless total value of global remuneration updates must not exceed 5% of the net profit for the accounting period. Exceptions may be approved in General Meeting.

## **3. Variable Remuneration**

próprios. De seguida, o Credibom informará o Banco de Portugal sobre a proposta apresentada aos acionistas, indicando o rácio máximo mais elevado proposto e a respetiva justificação.

Caso um administrador executivo exerça simultaneamente funções no Credibom e noutra(s) instituição(ões) integrante(s) do Grupo Crédit Agricole, e seja remunerado pelo exercício de funções nessa instituição em conformidade com a política de remunerações do Grupo Crédit Agricole ("*Crédit Agricole S.A. Group Remuneration Policy*"), o Comité de Nomeações e Remunerações poderá propor à Assembleia Geral que esse administrador executivo não seja remunerado pelo Credibom.

## **2. Remuneração Fixa**

A remuneração fixa será paga numa base de 12 parcelas mensais e é fixada coerentemente com os respetivos poderes, tarefas, conhecimentos e responsabilidades.

A atualização da remuneração dos membros da Comissão Executiva será efetuada de acordo com a atualização referente ao nível 18 do Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário (ACT).

Esta variação não é aplicável aos complementos salariais que poderão ser diferentes dos previstos no ACT, de acordo com o decidido em Assembleia Geral. Sem prejuízo, o valor global das remunerações não poderá exceder 5% dos lucros líquidos do exercício. Exceções poderão ser aprovadas em Assembleia Geral.

## **3. Remuneração variável**

The aim of the variable remuneration is to reward the actions of the Executive Committee and preventing excessive risk taking, which is based on the following target objectives:

- Group's performance;
- Credibom's performance;
- Individual's performance.

Each principal contributes with a specific weight to be defined on a yearly basis but the total variable remuneration is calculated on the basis of the degree of target achievement for each target objective. The compensation related to each economic/non-economic target is calculated using a performance range of:

- The threshold (minimum expected achievement), which is equivalent to a performance level of 60% to 80% according to the criteria. No payment will be triggered below this threshold;
- The maximum which is equivalent to a performance level of 150%.

The maximum total variable remuneration is limited to a maximum increase of 150% of the base value calculated for each year according to the achievement of the objectives.

The evaluation of the performance of the management body's executive members is 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 multi-annual framework and on the basis of long-term performance, and foresees adjustments in accordance with the various types of present and future risks, and the costs of equity and liquidity as required by Credibom. Even though the performance evaluation of the management body's executive

O objetivo da remuneração variável é o de recompensar as ações da Comissão Executiva e prevenir o risco excessivo na tomada de decisões, que será baseada de acordo com os seguintes objetivos visados:

- Desempenho do Grupo;
- Desempenho Credibom;
- Desempenho do Individual.

Cada um dos segmentos contribui com um peso específico, a ser definido anualmente mas a remuneração variável total é calculada com base no grau de concretização de cada objetivo visado. A compensação correspondente cada objetivo económico/não económico é calculada utilizando um intervalo de desempenho entre:

- O limiar (concretização mínima esperada), que é equivalente a um nível de desempenho de 60% a 80% de acordo com os critérios. Não será acionado qualquer pagamento abaixo deste limiar;
- O máximo, que é equivalente a um nível de desempenho de 150%.

A remuneração variável total máxima está limitada a uma bonificação máxima de 150% do valor base calculado para cada ano de acordo com a concretização dos objetivos visados.

A avaliação de desempenho dos membros executivos do órgão de administração tem em vista a gestão sã e prudente do Credibom, tendo por base critérios de natureza financeira e não financeira, deve processar-se num quadro plurianual, baseando-se no desempenho de longo prazo e prevê ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários ao Credibom. Não obstante a avaliação do desempenho dos membros executivos do órgão de administração

members is carried out in a multi-annual framework, some criteria, both in Credibom's Performance and 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.

Additionally, if it fails to meet the combined buffer requirement, Credibom shall calculate the maximum distributable amount pursuant to article 138-AB of 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.

### 3.1. Group performance

Group performance is based on Crédit Agricole, S.A. (CASA) and / or Crédit Agricole Consumer Finance (CAPFM) performance, holding CASA 100% of CAPFM and CAPFM 100% of Credibom, as following:

- CAPFM combined ratio;
- CAPFM self financing rate;
- CAPFM net income shares;
- CAPFM operating costs;
- CAPFM Risk Weight Asset (RWA);
- CAPFM RONE;
- CASA economic objectives and, when deferred rules applies, payment is indexed to CASA shares.

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.

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.

### 3.1. Desempenho do Grupo

O desempenho do Grupo é avaliado pelo desempenho do Crédit Agricole, S.A. (CASA) e / ou do Crédit Agricole Consumer Finance (CAPFM), sendo o CASA detentor de 100% do CAPFM e por sua vez o CAPFM detentor de 100% do Credibom, nos seguintes termos:

- Rácio combinado do CAPFM;
- Taxa de Autofinanciamento do CAPFM;
- Lucro Líquido por Ação do CAPFM;
- Custos Operacionais do CAPFM;
- Riscos dos Ativos;
- CAPFM RONE;
- Objetivos económicos do CASA e, quando haja deferimento, esse pagamento é indexado às ações CASA.

### 3.2. Credibom's performance

The performance assessment takes into account corporate objectives aimed at implementing the bank's strategic plan, without prejudice to any adjustments arising from changes in strategy, depending on the determinations that the Board of Directors may adopt in this 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.

### 3.3. Individual performance

The individual performance is evaluated based on collective and individual objectives around four areas:

#### Economic Results:

- **Value for the Shareholder:** The creation of value for the shareholder is assessed according to the nature of the role concerned but should be a combination of the financial results, the levels of investment and risk generated and the cost of the capital and liquidity, all in full coherence with the development strategy of the group and its business lines.

#### Non economic results:

- **The Human Capital:** The creation of managerial value is assessed on the basis of the capacity to attract, develop and earn the loyalty of the staff required for the group's development;

### 3.2. 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.

### 3.3. Desempenho Individual

A performance individual é avaliada com base em objetivos individuais em quatro áreas:

#### Resultados Económicos:

- **Valor para o Acionista:** A criação de valor para os acionistas é avaliada segundo a natureza da função a que respeita, mas deve resultar da combinação dos resultados financeiros, dos níveis de investimento e risco gerado e do custo de capital e liquidez, tudo em completa coerência com o desenvolvimento estratégico do grupo e as suas linhas de negócio.

#### Resultados não económicos:

- **Capital Humano:** A criação de valor gestor é avaliada com base na capacidade de atrair, desenvolver e merecer a lealdade da equipa necessária ao desenvolvimento do grupo;

- Internal / External clients: The creation of value for the internal or external client as directed is evaluated by the assessment of their satisfaction for the services and advice provided;
- The society: The creation of value for the society, in line with the mutualist and unifying identity of Crédit Agricole Group, is measured on the basis of the following parameters: social responsibility, observance of the values beyond the legal and economic obligations, impact on the environment, relations with our partners (clients, investors, and suppliers), ethics, etc.
- Clientes internos e externos: A criação de valor para clientes internos e externos que lhe estão confiados é avaliada pela sua satisfação relativamente aos serviços e conselhos prestados;
- Sociedade: A criação de valor para a sociedade, alinhada com a identidade comum do Grupo Crédit Agricole, é valorada com base nos seguintes parâmetros: responsabilidade social, observância de valores além das obrigações legais e económicas, impacto ambiental, relações com parceiros (clientes, investidores e fornecedores), ética, etc.

The measurement of performance must also, depending on duties, be tailored:

- to market practices (amount and variability of profit);
- to the external regulations and/or recommendations.

### 3.4. Variable Remuneration's Definition

The variable remuneration must combine the two levels of performance (economic and non-economic results at 50% each), promoting their interlocking. In its definition, the variable remuneration will be adjusted to all Credibom's current risks and future ones and liquidity needs.

That being said, part of the variable remuneration will be calculated on a variable percentage of the net results, which is indexed to the other variables indicated above.

A avaliação do desempenho também deve, dependendo das funções desempenhadas, ser adaptada:

- às práticas do mercado (quantidade e variabilidade de lucro);
- às normas externas e/ou recomendações.

### 3.4. Definição da Remuneração Variável

A remuneração variável deverá combinar os dois níveis de desempenho (resultados económicos e resultados não económicos, na percentagem de 50% cada), promovendo a sua interligação. Na sua definição, a remuneração variável será ajustada a todos os riscos atuais e futuros assumidos e necessidades de liquidez do Credibom.

Dito isto, uma parte variável da remuneração será calculada de acordo com uma percentagem variável do resultado líquido que estará indexada às outras variáveis supra indicadas.

The other part of the variable remuneration will be determined by the objectives themselves, defined on a yearly basis, taking into account the multi-annual criteria and behaviors that breach the compliance rules and procedures and the compliance framework for performing the activity, defined as a bonus of a variable percentage of the fixed remuneration.

For the above purposes, the multiannual framework to consider must refer to the current term of office of the relevant member of the Executive Commission, i.e., the result of previous evaluations conducted during the term of office must be taken into account.

Without prejudice to the provisions in Article 115-E, no.16 of the RGICSF, in cases of guaranteed variable remuneration for new members of the management body, the allocation of the variable remuneration is completely flexible, and the General Meeting may decide not to allocate any variable component to a certain member or to all members of the Executive Commission.

#### ***4. Payments in shares or equivalent instruments, deferral and retention***

50% of each tranche of the variable remuneration must be paid in share-linked instruments or equivalent 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,

A outra parte da remuneração variável será determinada pelos próprios objetivos, definidos numa base anual, tendo presente um quadro plurianual, tendo em conta comportamentos que violem regras de compliance, procedimentos e o quadro regulamentar de compliance para a atividade desempenhada, definida como um bónus sobre uma percentagem variável da remuneração fixa.

Para efeitos do anteriormente referido, o quadro plurianual a considerar deverá ter por referência o mandato em curso do respetivo membro da Comissão Executiva, ou seja, em cada avaliação do desempenho individual deverá ser tido em conta o resultado das avaliações anteriores ocorridas durante o mandato.

Sem prejuízo do disposto no n.º 16 do artigo 115.º E do RGICSF, em relação aos casos de remuneração variável garantida para novos membros do órgão de administração, a atribuição da remuneração variável é completamente flexível, pelo que poderá ser decidido pela Assembleia Geral não atribuir qualquer componente variável a determinado membro ou a todos os membros da Comissão Executiva.

#### **4. Pagamento em ações ou instrumentos financeiros equivalentes, 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 conforme transposto em Portugal no RGICSF, em particular ao disposto no artigo 115.º E

particularly in Article 115-E (“Variable Component of the Remuneration”), the following is determined:

- (i) 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, 10% in the fourth year and 10% in the fifth year, provided that Credibom’s economic and financial situation is not compromised.
- (ii) If the grounds underlying a deferral period of four years should change, the Nomination and Remuneration Committee shall submit a proposal to the General Meeting for this body to resolve on a longer deferral period.
- (iii) The component paid in instruments equivalent to shares shall be subject to retention for a period of 6 calendar months, both for the deferred and the non-deferred component, to bring the interests of the executive members of the management body and the interests of who effectively finances Credibom in line, on a long-term basis.

Given the above options, the variable remuneration of the members of the Board of Directors 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

(“Componente Variável da Remuneração”), determina-se o seguinte:

- (i) 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 da seguinte maneira: 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 esteja comprometida.
- (ii) Se as bases que fundamentem a determinação de um período de diferimento de quatro anos se alterem, o Comité de Nomeações e Remunerações deve propor à Assembleia Geral deliberar sobre um período de diferimento maior.
- (iii) 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 da remuneração e visa alinhar os interesses dos membros executivos do órgão de administração com os interesses de quem efetivamente financia o Credibom, numa lógica de longo prazo.

Atendendo às opções acima explicitadas, a remuneração variável dos membros do Conselho de Administração será atribuída da seguinte forma (tendo por referência o montante total da remuneração variável):

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 instruments, in tranches of 5% each, subject to a deferral period of 12, 24, 36 and 48 months, and subsequently applying a 6-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 deferral mechanism for variable remuneration applies to the entirety of the variable remuneration, regardless of its amount.

The choice of the specific form to be taken by the variable remuneration component to be allocated in instruments equivalent to own shares will be determined by the Nomination and Remuneration Committee, 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 Board of Directors or

- Atribuição e vencimento imediato de 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, sendo assim os correspondentes montantes efetivamente disponibilizados no final de cada um dos períodos acima referidos;

- Distribuição de 20% em instrumentos, em 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.

O mecanismo de diferimento da remuneração variável aplica-se à totalidade da remuneração variável, independentemente do seu montante.

A escolha da forma concreta que revestirá a componente da remuneração variável a atribuir em instrumentos equivalentes a ações próprias será determinada pelo Comité de Nomeações e Remunerações, 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 de 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 todo o período de diferimento, até ao respetivo vencimento. No momento do vencimento este número de instrumentos equivalentes é reconhecido como direito

Supervisory Member 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.

#### 5. *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 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:

- Participated in or was responsible for a conduct which resulted in significant losses to the Credibom. The concept of 'significant loss' is defined in internal regulation.
- Failed to meet appropriate standards of suitability and reputation, acting in an improper way on the full and ethical exercise of its functions.

do membro do Conselho de Administração ou Fiscalização, 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., sendo reconhecido como direito de crédito com um correspondente valor representativo em dinheiro apenas no momento em que se considera terminado o período de retenção.

#### 5. 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 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 constitui já um direito adquirido; e o mecanismo de reversão (*clawback*) que permite retê-lo e revertê-lo à instituição, não procedendo definitivamente à sua disponibilização, o montante da componente variável da remuneração cuja atribuição já constitui um direito adquirido, mas que ainda não tenha sido pago, sendo consideradas para o efeito as situações em que a pessoa a quem a retribuição variável é 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.

In result of the referred *ex post* risk adjustment mechanisms, the total variable remuneration may be reduced to 100%.

#### **6. Termination Compensation**

Credibom By-Laws, internal rules and the Portuguese Companies Code – *Código das Sociedades Comerciais* – do not predict any compensation or indemnification for any *Administrador Executivo* dismissed from his duty due to an inadequate performance in his functions. This rule also applies to the deferred settlements not yet paid related with previous years.

Termination compensation is due in case of dismissal without just cause. Pursuant the Commercial Company Code, the Executive Director is entitled to receive a compensation that corresponds to the length of time elapsed until the end of the mandate.

In these cases deferred payments will be paid according to the initial deferral; however under the condition of having payment of variable remuneration in the following years the differed payments are due.

In case of resignation by the Executive Director, the deferred component of variable remunerations as of the resignation date expires.

For the purposes of this Remuneration Policy, any compensations eventually due to any dismissed Executive Director should be considered as variable remuneration.

#### **7. Personal risks coverage**

The Executive Directors are prohibited from transferring the variable remuneration reduction risks as a result of any adjustment *ex post* of the risk to any

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

#### **6. Compensação por cessação**

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. Esta regra é aplicável aos pagamentos diferidos relacionados com anos anteriores.

A compensação por cessação é devida em caso de dispensa sem justa causa. Nos termos do Código das Sociedades Comerciais, o Administrador Executivo tem direito a receber uma compensação correspondente à duração do seu mandato.

Nestes casos, os pagamentos diferidos serão pagos de acordo com o diferimento inicial; no entanto, com a condição de existir pagamentos diferidos nos anos subsequentes.

Caso um Administrador Executivo apresente a renúncia, a componente diferida da remuneração variável à data da renúncia expira.

As compensações eventualmente devidas pela dispensa de um administrador executivo serão consideradas, para efeito da presente Política de Remunerações, como remuneração variável.

#### **7. Cobertura de riscos pessoais**

Os Administradores Executivos encontram-se proibidos de transferir os riscos de redução da remuneração variável em resultado da aplicação de

entity, by means of an insurance policy or any other risk coverage instruments.

### **8. Social Benefit**

Executive and Non-Executive Directors of the Board of Directors as well as the members of supervisory bodies who were not Credibom employees before occupying these positions, neither have seen their employment contract suspended, do not profit from any retirement benefit attributed by Credibom.

#### **Board of Directors**

*Non-Executive directors*, members of the Board of Directors, do not receive any remuneration.

#### **Audit Committee**

Credibom's Audit Committee has one member, employed by the shareholder, who do not receive any compensation or remuneration for its duties and three independent members (one of whom is an alternate) that receive a fixed remuneration in accordance with the respective legal regime.

The certified public accountant Chartered Accountant receives an annual flat fee by way of a retainer defined for the mandate duration.

#### **V – Process to Allocate Remuneration**

The fixed remuneration shall be determined for each member covered by this Remuneration Policy at the beginning of the term of office to which they were appointed.

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.

### **8. Benefícios Sociais**

Os Administradores Executivos e Não Executivos do Conselho de Administração, bem como os membros do Conselho Fiscal que não eram funcionários do Credibom antes de ocuparem os referidos cargos nem viram os seus contratos suspensos não beneficiam de qualquer benefício de reforma atribuído pelo Credibom.

#### **Conselho de Administração**

Os Administradores Não Executivos, membros do Conselho de Administração não recebem qualquer remuneração.

#### **Conselho Fiscal**

O Conselho Fiscal do Credibom é composto por um membro, que exerce funções junto do acionista, e que não recebe qualquer remuneração ou compensação pelo exercício das funções e três membros independentes (sendo um deles suplente) que recebem uma remuneração fixa de acordo com o regime legal em vigor.

O Revisor Oficial de Contas recebe um pagamento fixo anual a título de avença, o qual é contratado de modo a cobrir a duração do mandato.

#### **V – Processo de Atribuição de Remuneração**

A remuneração fixa é determinada para cada um dos membros abrangidos pela presente Política de

Annually, the variable remuneration of each executive director is specifically defined in accordance with the procedure set out below.

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

- The Nomination and Remuneration Committee shall determine which members of the Executive Commission 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 Division will collect the necessary information for the Nomination and Remuneration Committee to carry out the individual performance evaluation in accordance with the provisions of this Remuneration Policy;
- After completing the individual performance evaluation, the Nomination and Remuneration Committee shall determine: (i) the amount of the variable remuneration component proposed; (ii) the type of payment to be made in kind; (iii) as a derogation, a deferral period longer than that established in this Remuneration Policy, if they should deem it required based on a risk analysis, and (iv) the weight of the contributes to the determination of the variable remuneration (group performance, Credibom's performance, individual performance) for the following year.
- According to the above determinations, a proposal shall be drafted for resolution by the General Meeting, who has final and binding decision on the matter.

Remunerações no início do mandato para o qual foram designados.

Anualmente, a remuneração variável de cada administrador executivo é concretamente definida de acordo com o procedimento descrito em baixo.

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

- O Comité de Nomeação e Remunerações determina quais os membros da Comissão Executiva que considere deverem receber a componente variável da remuneração, considerando os resultados globais da Credibom;
- Caso seja proposto 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 de acordo com o estabelecido na presente Política de Remunerações;
- Após concluída a avaliação de desempenho individual, o Comité de Nomeações e Remunerações determina: (i) o valor da componente variável da remuneração proposto; (ii) o tipo de pagamento a efetuar em espécie; (iii) excepcionalmente, um período de diferimento mais alargado do que o estabelecido na presente Política de Remunerações, caso entendam ser necessário com base numa análise de risco, bem como (iv) o peso dos segmentos que contribuem para a determinação da remuneração variável (desempenho do grupo, desempenho Credibom, desempenho individual) para o ano subsequente.
- De acordo com as determinações acima mencionadas, será elaborada a proposta para

## VI – 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, including at least the following information:

- (i) aggregate quantitative information on remuneration, broken down by business area (if and when applicable);
- (ii) 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;
  - 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;

ser deliberada em Assembleia Geral, à qual compete a decisão final e soberana sobre o tema.

## VI - Divulgação

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

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

Adicionalmente, o Credibom divulga nos documentos anuais de prestação de contas informação quantitativa referente 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:

- (i) Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados por área de atividade (se e quando aplicável);
- (ii) 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 financeiro,

- 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;
- (iii) 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);
- (iv) upon demand from the Bank of Portugal, the total remuneration for each member of the management body or senior management (if and when applicable); and
- (v) information on the institution's gender pay gap.

#### **VII – Registration**

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

#### **VIII – Alignment of the Remuneration Policy with the Group's policies**

The rules and general requirements of the Crédit Agricole S.A. Group Remuneration Policy available for

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.
- (iii) 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);
- (iv) 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
- (v) Informação sobre as disparidades remuneratórias entre géneros.

#### **VII – Registo**

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

#### **VIII – Articulação da Política de Remunerações com as políticas do Grupo**

À presente Política de Remunerações deverão ser ainda aplicados, supletivamente, as regras e critérios

consultation at [\*] 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, 13<sup>th</sup> of March 2026

gerais da Crédit Agricole S.A. Group Remuneration Policy, disponível para consulta em [\*].

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