



HAITONG

Política N.º HRD01.P14

**Política de Sucessão Interna para Membros dos Órgãos de Administração
e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais
do Haitong Bank, S.A**

Aprovada por Assembleia Geral
a 28 de dezembro de 2023

ÍNDICE

1. OBJETIVO	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL	3
3. DESTINATÁRIOS	4
4. PRINCÍPIOS.....	4
5. RESPONSABILIDADE E MONITORIZAÇÃO.....	4
6. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA DE SUCESSÃO	5
7. POLÍTICA DE SUCESSÃO PARA MEMBROS DE ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	5
7.1. POLÍTICA DE SUCESSÃO PARA MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO	6
7.2. POLÍTICA DE SUCESSÃO PARA TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	6
8. DIVERSIDADE	9
9. DIVULGAÇÃO	9
10. ARQUIVO	9
11. CONTROLO DE VERSÕES.....	10

1. OBJETIVO

O objeto da Política de Sucessão do Haitong Bank, S.A. (“Haitong Bank”) é definir futuros perfis de liderança, gerir as lacunas associadas e identificar e desenvolver o talento interno (ou seja, quem tem potencial para desempenhar funções essenciais no Banco), com vista a mitigar o risco que pode decorrer da alteração da liderança e assegurar uma gestão sólida e prudente do Haitong Bank em períodos de transição. Reconhece-se que um processo de transição sem sobressaltos é essencial para garantir uma liderança forte, alinhada com a estratégia do Haitong Bank.

Para este fim, as organizações devem desenvolver, de forma proativa, uma base de talento para garantir que as pessoas adequadas estão nos papéis certos para responder às necessidades da sua estratégia empresarial, no momento adequado. O Conselho de Administração deve assegurar em devido tempo que os futuros sucessores irão contribuir para a atividade do Banco num quadro de cumprimento normativo e tendo em conta uma estratégia de médio e longo prazo sustentável e compatível com a apetência pelo risco definida para a instituição, protegendo os interesses de depositantes, investidores, clientes e outras partes interessadas, bem como dos colaboradores do Haitong Bank.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

De acordo com as Orientações da EBA sobre a Governação Interna das Instituições e o Aviso do Banco de Portugal (Aviso n.º 3 de 2020), o órgão de administração da instituição de crédito deve identificar e selecionar candidatos qualificados e experientes e planear adequadamente a sua sucessão, tomando em devida consideração quaisquer outros requisitos legais em matéria de composição, nomeação ou sucessão¹. As Orientações da EBA sobre a Governação Interna das Instituições e o Aviso do Banco de Portugal (Aviso n.º 3 de 2020) também determinam que o órgão de administração deve ter uma política sobre a seleção, monitorização e planeamento da sucessão de titulares de funções essenciais². De acordo com as Orientações da ESMA e da EBA sobre a avaliação da aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e de titulares de funções essenciais (ESMA71-99-598 e EBA/GL/2017/12)³ e o Aviso do Banco de Portugal n.º 3 de 2020⁴, as instituições de crédito devem

¹ Ver Título III das Orientações da EBA sobre a Governação Interna das Instituições (EBA/GL/2021/05).

² Ver artigos 5º, 6 e 7, do Aviso do Banco de Portugal n.º 3 de 2020; Título II, ponto 1, parágrafo 22., alínea g), do documento EBA/GL/2021/05, Orientações sobre a Governação Interna das Instituições, e as orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva 2014/65/UE.

³ Ver Secção III.

⁴ Ver artigo 41.º.

identificar quem desempenha funções essenciais e avaliar a sua aptidão em conformidade com a política de nomeação e sucessão de indivíduos com funções essenciais.

3. DESTINATÁRIOS

Esta Política aplica-se a todos os membros de órgãos de administração e fiscalização bem como demais pessoas em funções-chave do Haitong Bank, das suas sucursais, dos seus escritórios de representação e das suas subsidiárias.

4. PRINCÍPIOS

O objetivo da Política de Sucessão, que está de acordo com as orientações da EBA e do Aviso 3/2020 do Banco de Portugal, é facilitar processos de transição de liderança, promover a estabilidade e apoiar um eficaz governo societário. Adicionalmente, esta política define a metodologia que irá ser aplicada para permitir uma avaliação abrangente dos papéis críticos para o seu modelo de negócios e a sua estratégia, o potencial dos membros dos órgãos sociais, dos titulares de funções essenciais e dos colaboradores para desempenharem os papéis e o eventual desenvolvimento de que necessitem para os ajudar a atingir esses objetivos.

5. RESPONSABILIDADE E MONITORIZAÇÃO

- a) Esta Política foi preparada pelo Departamento de Recursos Humanos.
- b) A Comissão de Governo Societário (CGS) ficará responsável pela revisão regular desta Política, submetendo as suas recomendações de melhoria ao órgão de administração.
- c) Após a receção das recomendações da CGS, o órgão de administração deve aprovar as recomendações feitas por este ou, no caso de recusa, deverá fornecer razões adequadas para tal e apresentar alternativas, no caso de ser detetado algum defeito ou a Política se encontre desatualizada face ou à lei em vigor, ou a regulamentos do Banco de Portugal, da EBA, ou da CMVM.
- d) Esta Política deverá ser submetida ao acionista para aprovação final.
- e) O plano de sucessão deve ser dinâmico e flexível para permitir alterações sempre que necessário.
- f) Por conseguinte, a Comissão de Governo Societário aprecia e analisa os elementos do plano de sucessão preparado pelo Departamento de Recursos Humanos de forma regular, pelo menos anualmente, e os resultados dessa análise devem ser documentados.
- g) As revisões anuais do plano de sucessão devem ser apresentadas ao Conselho de Administração, para análise, e à Assembleia Geral para aprovação.

6. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLÍTICA DE SUCESSÃO

A presente Política de Sucessão é definida de acordo com os princípios da objetividade e da transparência. Para assegurar o pleno cumprimento destes princípios, o Haitong Bank segue o modelo de sucessão consagrado neste documento, bem como as avaliações individuais e coletivas executadas ao abrigo da Política de Seleção e Avaliação de Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e de Titulares de Funções Essenciais (“Política de Seleção e Avaliação”) aprovada pela Assembleia Geral.

O presente processo de planeamento da sucessão permite ao Haitong Bank garantir:

- clareza, transparência e simplicidade no processo de planificação;
- Um forte alinhamento com as prioridades comerciais e os processos relacionados com recursos humanos, tais como a aquisição e o desenvolvimento de talento e o desempenho de colaboradores que desempenham funções essenciais;
- Uniformidade na definição de processos e termos relacionados com perfis das posições essenciais, identificação de sucessores e avaliações.

A Política de sucessão incorpora vários elementos, focando-se, primariamente, na identificação e descrição dos perfis de trabalho desejados. Estes perfis abrangem o papel organizacional de cada posição relevante, delineiam responsabilidades-chave e destacam interações específicas para cada cargo identificado. Adicionalmente, a Política tem em conta a formação académica, experiência profissional e capacidades de gestão essenciais ou habilitações específicas necessárias a cada posição relevante.

7. POLÍTICA DE SUCESSÃO PARA MEMBROS DE ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

De acordo com a Política de Seleção e Avaliação, a Comissão de Governo Societário deve executar uma avaliação que cubra os critérios de boa reputação, experiência profissional, independência e disponibilidade antes de solicitar a aprovação do Banco de Portugal para membros dos órgãos de administração ou fiscalização. Da mesma forma, os titulares de funções essenciais também estão sujeitos a avaliação e a parecer prévios da Comissão de Governo Societário antes de aprovação formal pelo Conselho de Administração.

Para além dos requisitos previstos na lei e na Política de Seleção e Avaliação, deve garantir-se que as pessoas que desempenham estes papéis respeitem elevados princípios, valores e comportamentos

éticos e sigam os valores empresariais do Banco e, ainda, que possuam um conhecimento alargado das atividades do Haitong Bank. Os seguintes aspetos, entre outros, devem ser avaliados: (i) as habilitações académicas e profissionais; (ii) a extensão do conhecimento da atividade; (iii) a capacidade de aprendizagem e desenvolvimento; (iv) as capacidades de liderança; (v) a reputação profissional e pessoal; (vi) a visão estratégica; (vii) a capacidade de promover bons resultados; (viii) as capacidades de relacionamento e comunicação; (ix) a motivação, os valores e a conduta pessoal.

Todos os colaboradores do Haitong Bank também devem comunicar previamente ao Departamento de *Compliance* e solicitar a aprovação da Comissão Executiva antes de assumirem funções de gestão ou fiscalização em entidades externas ao Grupo Haitong Bank.

7.1. POLÍTICA DE SUCESSÃO PARA MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

O processo de sucessão para membros dos órgãos de administração e fiscalização deve começar pela identificação do perfil para cada um dos papéis nos órgãos sociais do Banco.

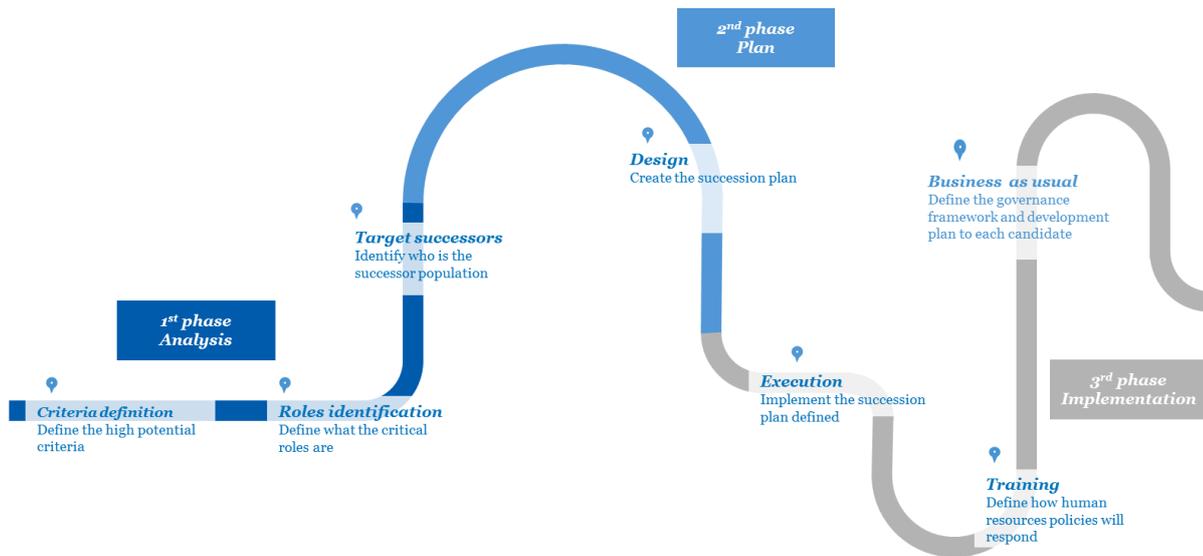
O perfil deve também descrever as funções, habilitações e a afetação de tempo necessárias para executar essas funções. A Comissão de Governo Societário apoia o Conselho de Administração na definição de perfis para os papéis supracitados.

Depois da definição de perfis e identificação das pessoas que preenchem esses requisitos, a Comissão de Governo Societário tem de realizar uma avaliação de acordo com a Política de Seleção e Avaliação. Posteriormente, o processo segue os termos previstos nessa Política e no quadro jurídico aplicável.

Após aprovação dos candidatos pela Assembleia Geral e pelo Banco de Portugal, deve ser criado um plano de formação específico, que terá de ser seguido pelos membros do Conselho de Administração em causa, de forma que os novos membros possam adquirir os conhecimentos e as competências necessários para desempenharem as suas funções no prazo de sucessão.

7.2 POLÍTICA DE SUCESSÃO PARA TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

A Política de sucessão para titulares de funções essenciais consagrada no presente documento considera uma abordagem baseada em 3 fases:



Fase 1 - Análise:

Nesta primeira fase, é necessária uma compreensão clara dos papéis mais críticos do Haitong Bank. Os papéis dos diretores das funções de controlo interno, a saber, os responsáveis pela função de gestão de riscos, pela função de conformidade e pela função de auditoria interna, são abrangidos pela categoria de "titulares de funções essenciais". Além disso, nos termos do artigo 18.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, devem ser identificados outros papéis críticos que possam ter um impacto relevante na performance da atividade e o perfil de risco deve ser identificado. O Regulamento Delegado da Comissão (UE) n.º 2021/923, de 25 de março de 2021, que complementa a Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios adequados para identificar as categorias de pessoal ou os colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição, comparativamente tão relevantes como os colaboradores ou categorias mencionados no Artigo 92, n.º 3, dessa Diretiva, deve ser tido em conta para esta avaliação. A lista de "Pessoal Identificado" deve ser comunicada ao Banco de Portugal anualmente e ter o conteúdo definido na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020. Além disso, o Departamento de Recursos Humanos deve proceder à identificação de colaboradores de alto potencial através da avaliação do desempenho em vigor. Estas avaliações serão usadas como um contributo para identificar colaboradores de alta performance e alto potencial como potenciais sucessores para papéis de liderança.

Tem de ser desenvolvida uma lista das principais competências para os papéis identificados, esclarecendo quais são as aptidões necessárias para ser bem-sucedido, de forma que os potenciais sucessores possam ser identificados através da sua adequação ao papel crítico.

O processo detalhado a ser seguido consiste em:

- definir os critérios para avaliar a importância de um papel na instituição;
- identificar quais são os papéis mais críticos para o Haitong Bank;
- descrever as principais competências e responsabilidades associadas a cada papel, para compreender e identificar as aptidões necessárias;
- definir critérios de alto potencial pessoal e profissional para o Haitong Bank, garantindo que os sucessores atingem níveis mínimos de performance, capacidade e potencial;
- avaliar os papéis críticos, para identificar os fatores necessários para ser bem-sucedido em cada papel;
- identificar quem é o potencial sucessor para cada papel com base num acervo mais alargado de talentos e planeando o futuro de forma proactiva, considerando a avaliação do desempenho executada, as reuniões individuais realizadas e outros processos necessários para identificar o potencial sucessor;
- identificar os papéis relativamente aos quais se considerou que não existem sucessores adequados dentro do Banco e desenvolver um plano para encontrar pessoas com competências e capacidades, a serem contratadas para receberem formação e adquirirem as informações relevantes.

Fase 2 – Plano:

Após a avaliação referida acima, os potenciais sucessores podem ser agrupados em papéis críticos de acordo com o quadro seguinte, identificando dois conjuntos de potenciais sucessores para cada papel, conforme ilustrado no quadro seguinte:

Papéis Críticos - Nomes	Departamento	Categoria	Papel	Grau académico mais elevado	Potenciais candidatos à sucessão			Anos de experiência para o papel	Principais competências para o papel		Formação sugerida
					Adjunto	Curto prazo (próximos 2 anos)	Médio prazo (próximos 5 anos)		Habilitações literárias	Competências sociais	

Seguidamente, é necessário desenvolver planos de sucessão específicos. Para estes efeitos, o processo seguinte deve ser executado através da criação de um plano de desenvolvimento:

- em relação a cada colaborador identificado como potencial sucessor para um cargo elevado, assegurar que é envolvido nos principais processos associados ao papel relevante, de forma a permitir uma transferência bem-sucedida de conhecimentos, se necessária;
- encontrar sucessores para os papéis relativamente aos quais se considerou que não existem sucessores adequados dentro do Haitong Bank.

No final desta fase, a Comissão de Governo Societário aprecia e analisa o relatório de avaliação individual de cada um dos candidatos, com vista a avaliar qual é o candidato mais adequado às

necessidades da instituição. Este candidato tem de ser apresentado e aprovado pelo Conselho de Administração.

Fase 3 - Implementação:

Após a elaboração de um mapa de desenvolvimento sólido e de avaliações dos papéis críticos, estes passos devem ser seguidos:

- melhorar a avaliação do desempenho atualmente em vigor, para garantir que os critérios de avaliação são os mais apropriados e adequados considerando a estratégia e o perfil de assunção de riscos da instituição;
- implementar os planos de desenvolvimento definidos;
- definir um plano de formação para os colaboradores, em especial para os potenciais sucessores, para os dotar com as competências e capacidades que são mais necessárias para o Banco.

8. DIVERSIDADE

No âmbito dos esforços para encontrar sucessores adequados, e para além de promover a diversidade em termos de qualificações e competências, o Haitong Bank deve também procurar aumentar a apresentação dos géneros sub-representados, de acordo com o objetivo definido na Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais do Haitong Bank.

Para este efeito, o Haitong Bank desenvolverá medidas positivas, tais como programas de formação e outros especificamente destinados a candidatos/as que possam contribuir para aumentar a representação dos géneros sub-representados.

9. DIVULGAÇÃO

Esta Política deve ser disponibilizada na intranet e no *website* do Banco e as suas atualizações devem ser devidamente comunicadas por correio eletrónico a todos os colaboradores do Banco.

10. ARQUIVO

Esta Política está sujeita às regras gerais de arquivo estabelecidas no Procedimento ADM12.PM220 - Gestão do Arquivo.

11. CONTROLO DE VERSÕES

Tabela 1: Informação sobre o Documento

Nome do Documento	Política de Sucessão Interna para Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais do Haitong Bank, S.A.
Versão	Versão 5.0
Preparada por (Nome/Departamento)	Departamento de <i>Compliance</i> / Departamento de Recursos Humanos
Revista por (Nome do Órgão Social)	Comissão de Governo Societário (04/07/2024)
Aprovada por (nome do Órgão Social)	Assembleia Geral

Tabela 2: Atualizações

Data de Atualização e Aprovação	Principais alterações
Versão 1.0 – Aprovado pelo Conselho de Administração em 14 de agosto de 2017	Versão Original
Versão 2.0 – Aprovado pelo Conselho de Administração em 10 de dezembro de 2018	Atualização em relação às <i>Guidelines</i> da EBA (Autoridade Bancária Europeia)
Versão 3.0 – Aprovado pela Assembleia Geral em 30 de abril de 2021	Atualização de acordo com o Aviso 3/2020 e esclarecimento sobre a aprovação do Plano de Sucessão
Versão 4.0 – Aprovada pela Assembleia Geral em 25 de abril de 2023	Atualização do quadro jurídico – novas orientações da EBA EBA/GL/2021/05.
Versão 5.0 – submetida à Comissão de Governo Societário em 4 de julho de 2023 e aprovada pela Assembleia Geral em 28 de dezembro de 2023	Revisão anual; Inclusão das secções “1.2 Destinatários; 1.3 – Responsabilidade e 1.4 – Divulgação; Atualização das secções “1.3. Princípios Gerais”; “2.2 Política de Sucessão para Titulares de Funções Essenciais” (legislação aplicável); Inclusão da Secção “3. Diversidade”, que inclui disposições relativas à diversidade de género, de acordo com as orientações da EBA e a política de seleção e avaliação do Haitong Bank