POLÍTICA nº. HRD02.P55

Política de Remuneração
do
Haitong Bank, S.A.

Aprovada por deliberação do Acionista
em 25 de abril de 2023

ÍNDICE

1. OBJETIVO 3
2. DESTINATÁRIOS 3
3. RESPONSABILIDADE 4
4. DIVULGAÇÃO 4
5. REQUISITOS REGULAMENTARES 4
6. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO 5
6.1 REMUNERAÇÃO FIXA 5
6.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 6
7. REGRAS PARA DIFERIMENTO DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 7
7.1 REMUNERAÇÃO FIXA 8
8. REVOGAÇÃO DE COMPONENTES DIFERIDAS 9
8.1 DESCRIÇÃO 9
8.2 REVOGAÇÃO POR INICIATIVA DO PRÓPRIO COLABORADOR 9
8.3 REVOGAÇÃO POR OUTROS MOTIVOS 9
9. ARQUIVO 10
10. MONITORIZAÇÃO 10
11. CONTROLO DE VERSÕES 10

1. OBJETIVO

a. A Política de Remuneração ("Política") do Haitong Bank ("Banco") destina-se a atrair e reter os melhores talentos criando um quadro de remuneração competitivo, transparente e conforme à regulamentação;

b. A presente Política define o quadro de remuneração do Grupo do Haitong Bank S.A., de forma a cumprir as disposições dos artigos 115.º-C a 115.º-H do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (doravante "RGICSF") e do Banco de Portugal, bem como as orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2021/04), que refletem a Diretiva EU 2019/878/EU (CRD V);

c. A presente Política também serve como política-quadro para subsidiárias do Haitong Bank, que podem eventualmente ter o seu próprio ambiente regulamentar soberano e regras locais específicas, que devem ser respeitadas.

2. DESTINATÁRIOS

a. A dimensão do âmbito da presente Política cobre dois aspetos. O primeiro aspeto é aplicar regras aos seguintes grupos de colaboradores e órgãos sociais:

   i. todos os colaboradores do Banco, das suas sucursais e subsidiárias;
   ii. colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto no perfil de risco do Banco ("Colaboradores Identificados"), tal como definidos no Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão de 25 de março de 2021, incluindo colaboradores responsáveis por funções de controlo e membros da direção de topo;
   iii. membros dos órgãos sociais;
   iv. Colaboradores cuja remuneração seja igual ou superior a EUR 500 00 e igual ou superior à remuneração média atribuída aos membros dos órgãos de direção e membros da direção de topo referidos no ponto ii) supra.

b. O segundo aspeto coberto pela presente Política é facultar orientações e limites para regular os comportamentos e as práticas em relação à remuneração, incluindo contratos individuais dos colaboradores;

c. Relativamente às regras aplicáveis exclusivamente a subsidiárias do Haitong Bank, cada subsidiária elabora um apêndice à presente Política, a detalhar as regras locais específicas, que prevalecem e se aplicam à subsidiária respetiva.

3. RESPONSABILIDADE

a. O Departamento de Recursos Humanos é responsável pelas atualizações periódicas desta Política, com os devidos inputs de outros departamento relevantes, tais como Departamento Financeiro e Jurídico, Funções de Compliance e Gestão de Risco;

b. O Departamento de *Compliance* é responsável por monitorizar o cumprimento da Política;

c. O Comité de Remuneração revê a Política anualmente e aconselha a Assembleia Geral, que é o Orgão Social que aprova este documento;

d. O Comité de Remuneração prepara um relatório de avaliação anual da Política de Remuneração, que deve ser apresentado à assembleia geral, ao órgão de fiscalização e ao órgão de administração. O relatório deve incluir as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas e deve ser disponibilizado à autoridade de supervisão competente sempre que solicitado.

4. DIVULGAÇÃO

a. A presente Política está disponível na intranet e no *website*;

b. Após serem aprovadas alterações à presente Política, o Departamento de Compliance informa por e-mail todos os colaboradores do Banco dentro de 30 (trinta) dias a contar da data de aprovação e solicita que as versões mais atualizadas da Política sejam disponibilizadas na intranet e no *website*.

5. REQUISITOS REGULAMENTARES

A presente Política tem em conta a dimensão e organização do Banco e o âmbito e a complexidade das suas atividades, respeitando simultaneamente os seguintes requisitos:

i. promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente;

ii. assegurar que a componente variável da remuneração não limita a capacidade do Banco de fortalecer a sua base de fundos próprios;

iii. alinhar-se pela estratégia empresarial do Banco, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo, incluindo os objetivos de risco relacionados com riscos ambientais, sociais e de governação (ASG);

iv. prever a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo em relação às unidades de estrutura que controlam, assegurando que a sua remuneração, que é diretamente supervisionada pelo Comité de Remuneração, é determinada independentemente do desempenho das unidades de negócio que controlam e se baseia nos objetivos associados às suas funções;

v. distinguir de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração e para a definição da componente variável da remuneração;

vi. assegurar que as práticas de remuneração individual, incluindo contratos individuais dos colaboradores, são definidas de forma a prevenir a ocorrência de conflitos de interesses;

vii. Implementar uma política de remuneração neutra do ponto de vista do género, i.e., os colaboradores, independentemente do seu género, devem ser remunerados igualmente por trabalho igual ou de valor igual;

viii. assegurar que colaboradores ou Colaboradores Identificados que sejam titulares de cargos executivos no órgão de administração de subsidiárias podem ser compensados por essas subsidiárias, mas a estrutura geral e o montante dessa retribuição têm de ser fixados de acordo com as regras expressas na presente Política;

ix. desincentivar e não tolerar práticas de evasão fiscal nem comportamentos tendentes a contornar obrigações fiscais.

6. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

a. A remuneração dos colaboradores do Banco inclui duas componentes: remuneração fixa e remuneração variável. A remuneração fixa corresponde a uma retribuição fixa paga regularmente aos colaboradores durante cada ano pelos seus serviços;

b. O orçamento da remuneração fixa deve ser incluído no processo de orçamentação anual do Banco. O gasto total em remuneração fixa não deve ultrapassar o orçamento aprovado, salvo se houver aprovação legítima. A remuneração variável depende do desempenho sustentável e adaptado ao risco do Banco no ano em causa.

6.1 Remuneração Fixa

6.1.1 Descrição

a. A remuneração fixa é tipicamente determinada pela categoria profissional dos colaboradores, pela experiência e pelas práticas salariais do mercado local para posições idênticas em instituições financeiras semelhantes.

6.1.2 Regras

Todos os colaboradores e *Colaboradores Identificados*	1. A remuneração fixa compreende o salário regular mais outros subsídios que sejam eventualmente concedidos aos colaboradores do Banco de acordo com as regras laborais locais e não se baseia no desempenho. 2. A componente fixa da remuneração deve ser suficiente para permitir que a qualidade do serviço prestado pelos colaboradores não dependa da atribuição de remuneração variável.

Membros dos órgãos sociais	1. Os membros dos órgãos sociais devem auferir um salário anual fixo. Esta remuneração é definida no início do mandato pela Assembleia Geral,através de deliberação do acionista.

6.2 Remuneração Variável

6.2.1 Descrição

a. A remuneração variável é encarada como uma ferramenta importante para reter talentos, incentivar o desempenho e promover a sustentabilidade de longo prazo do Banco;

b. A remuneração variável baseia-se numa combinação da avaliação do desempenho do colaborador e da unidade de negócio em causa, bem como nos resultados globais do Banco num dado ano;

c. Em caso de despedimento ou cessação antecipada de funções de membros dos órgãos sociais ou outros colaboradores, não é devida nenhuma compensação nem indemnização por cessação de funções, exceto nos casos previstos na lei. Neste caso, esses pagamentos ficam sujeito às mesmas regras que a remuneração variável, em especial um prazo de diferimento e mecanismos de redução ("*malus*") e reversão ("*clawback*"), conforme disposto no ponto 6 da presente Política.

6.2.2 Regras

Todos os colaboradores[1] e *Colaboradores Identificados*	1. O montante global para remuneração variável é criada anualmente de acordo com as regras e o procedimento previstos na *Política de Avaliação da Remuneração Variável* do Haitong Bank. 2. O Banco não recorre a benefícios discricionários de pensão nem emite qualquer tipo de valores mobiliários ou instrumentos financeiros que possam ser usados para efeitos de remuneração variável. A remuneração variável é paga em dinheiro, com observância das regras de diferimento previstas no ponto 7. 3. A remuneração variável individual atribuída num determinado ano não pode exceder o valor da remuneração fixa nesse ano. Excecionalmente, o Banco pode aprovar o aumento deste limite até um valor máximo igual ao dobro da componente fixa da remuneração individual. Para esse efeito, a Comissão Executiva tem de apresentar uma proposta pormenorizada para aprovação pela Assembleia Geral,

[1] Inclui membros dos órgãos sociais e colaboradores envolvidos em funções de controlo.

	que indique 1) os valores propostos; 2) os colaboradores afetados propostos; e 3) os fundamentos da proposta. O Banco da Portugal será informado desta proposta e do resultado da decisão. 4. Os colaboradores não podem recorrer, direta ou indiretamente, a nenhum tipo de instrumento que se destine a cobrir o risco de um ajustamento por baixo da remuneração (por exemplo, contratando um contrato de seguro que os compense em caso de ajustamento por baixo da parte diferida da remuneração variável). 5. A remuneração variável garantida é proibida, exceto no caso de colaboradores recém-contratados. Neste caso, só pode ser atribuída durante o primeiro ano de atividade. 6. O pagamento de remuneração variável a novos colaboradores contratados, como resultado de terminação antecipada de funções referentes a contratos de trabalho noutras instituições, deve ser alinhado com os interesses de longo prazo do Banco. Esta medida inclui a implementação de regras nos contratos de trabalho dos novos colaboradores relativamente a desempenho, retenção, diferimento, redução e reversão da referida remuneração.
Funções de controlo	1. O montante para remuneração variável de colaboradores que exercem funções de controlo será definida pelo Conselho de Administração de acordo com a realização dos objetivos associados às suas funções. 2. A remuneração variável dos colaboradores que exercem funções de controlo não deve representar mais do que 50% da remuneração fixa.
Membros dos órgãos sociais	1. O montante para remuneração variável dos membros executivos do Conselho de Administração será definida pelo acionista com base na aferição do desempenho global do Banco para o ano em causa.

7. REGRAS PARA DIFERIMENTO DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

a. Pelo menos 50% da componente variável da remuneração será diferida durante um período de 4 anos.

b. Esta percentagem deve ser aumentada para 60% quando o valor da componente variável da remuneração representar mais de 100% da remuneração fixa.

c. Os pagamentos diferidos serão efetuados em quatro prestações, de acordo com o esquema seguinte:

	Prazo [1]	Cálculo do pagamento
Pagamento inicial	Ano da atribuição (*n*)	$Remuneração\ variável\ atribuída\ \times 50\%$
Pagamento das componentes diferidas	*n+1*	$(Remuneração\ variável\ atribuída - pagamento\ inicial)\ \times 25\%$
	n+2	$(Remuneração\ variável\ atribuída - pagamento\ inicial)\ \times 25\%$
	n+3	$(Remuneração\ variável\ atribuída - pagamento\ inicial)\ \times 25\%$
	n+4	$(Remuneração\ variável\ atribuída - Pagamento\ inicial)\ \times 25\%$

[1] Deve ser observado um intervalo mínimo de 12 meses entre cada um dos pagamentos previstos acima.

7.1 Condições de isenção

a. De acordo com a Direita EU 2019/878 (CRD V), artigo 94.º, os Colaboradores Identificados podem ser isentos da regra de diferimento se a sua remuneração variável atribuída num determinado exercício financeiro observar as seguintes condições:

$$Condição\ 1: RV\ atribuída\ \leq EUR\ 50{,}000$$

$$Condição\ 2: RV\ atribuída\ \leq \frac{1}{3}(Remuneração\ anual\ total)$$

……..

$$Caso\ a\ RV\ atribuída\ \leq MIN\ [Condição\ 1, Condição\ 2]$$

$$O\ Colaborador\ Identificado\ será\ isento\ das\ regras\ de\ diferimento$$

8. REVOGAÇÃO DE COMPONENTES DIFERIDAS

8.1 Descrição

a. Qualquer pagamento de remuneração variável que seja reduzido totalmente considera-se irrevogavelmente cancelado;

b. O direito de revogação é avaliado no início de cada ano civil e aplica-se à componente diferida da remuneração variável nesse ano específico em análise.

8.2 Revogação por iniciativa do próprio colaborador

1	O *Colaborador* sai voluntariamente do Banco.
2	O membro executivo do Conselho de Administração cessa voluntariamente o seu mandato antes do seu termo respetivo.
3	Caso um colaborador do Grupo Haitong Bank vá em comissão de serviço, ou seja, transferido para outra entidade do Grupo Haitong, esse facto não se considera uma redução por iniciativa do próprio colaborador.

8.3 Revogação por outros motivos

8.3.1 Elementos coletivos

a. Caso o pagamento da remuneração variável diferida leve à violação de certos rácios de fundos próprios regulamentares e de liquidez, o acionista tem o direito de reduzir totalmente o pagamento no ano em causa;

b. Os rácios de fundos próprios regulamentares e de liquidez são os seguintes: rácio de capital total, rácio de fundos próprios de base de nível 1 (CET1), rácio de cobertura de liquidez (LCR) e rácio de financiamento estável líquido (NSFR).

8.3.2 Elementos individuais

a. Na sequência de inquérito disciplinar sólido, o Conselho de Administração tem o direito de reduzir totalmente a remuneração variável diferida se um colaborador violar o Código de Conduta do Haitong Bank ou se verificar algum dos seguintes factos:

1	provas de má conduta ou erro grave por parte do Colaborador relevante;
2	o Colaborador foi responsável por uma quebra significativa no desempenho financeiro da sua unidade de negócio;
3	o Colaborador foi responsável por uma falha significativa da gestão de riscos;
4	sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador;
5	o Colaborador em causa deixou de cumprir critérios de adequação (para membros executivos do Conselho de Administração);
6	o Colaborador sai do Banco, voluntariamente ou por despedimento com justa causa;
7	o membro executivo do Conselho de Administração em causa foi suspenso de funções por motivos que lhe são imputáveis.

9. ARQUIVO

a. O Departamento de *Compliance* mantém um arquivo da presente Política em formato digital. Esse arquivo digital é mantido na pasta partilhada "Comply" do Departamento de *Compliance*.

10. MONITORIZAÇÃO

a. O Departamento de *Compliance* monitoriza o cumprimento da presente Política por meio de ações de monitorização *ad hoc*.

b. O Departamento de *Compliance* coordena com o Departamento Administrativo a presente Política na intranet e no *site* do Banco.

11. CONTROLO DE VERSÕES

Quadro 1: Informação sobre o Documento	
Nome do documento:	Política de Remuneração do Haitong Bank S.A.
Versão	Versão 3.0
Elaborado por (nome/departamento)	Recursos Humanos
Apreciado por (nome do comité)	Comité de Remunerações
Aprovado por (nome do comité)	Acionista

Quadro 2: Atualização de versões

Data de atualização e aprovação	*Principais alterações*
Versão 1.0 aprovada em Assembleia Geral de 26/07/2021	Política nova – revoga as políticas n.º 23 e n.º 30.
Versão 2.0 aprovada em Assembleia Geral de 29 de abril de 2022	Inclusão de algumas orientações da EBA, relativas a relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/EU Outras alterações de pormenor, no contexto de *Melhoria Contínua*, sugeridas pela Função de Auditoria Interna
Versão 3.0 aprovada em Assembleia Geral de 25 de abril de 2023	Atualizaões nas secções 1 e 7, de acordo com os seguintes regulamentos atualizados: • EU2019/878 (artigo 94 “Elementos variáveis de remuneração”) • EBA GL/2021/04 “Orientações relativas a políticas de remuneração sãs” (atualizada de modo a refletir EU 2019/878 • Lei n.º 23-A/2022 de 9/12/2022, que transpõe a Diretiva EU 2019/878 para o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”), artigos 115.º- C a 115.º- E (tópicos – *Política de remuneração* e *Componente variável da remuneração*) Atualizações na secção 7 de acordo com os regulamentos supra (inclusão da secção *7.1 Condições de Isenção*).