

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL DO
HAITONG BANK, S.A.**

I. Introdução

A presente Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal (“**Política de Remuneração**”) visa dar cumprimento ao disposto nos artigos 115.º-C a 115.º-G do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (de ora em diante “**RGICSF**”), bem como assegurar que o Haitong Bank (o “**Banco**”) se rege pelos mais elevados padrões de governo das instituições de crédito a nível nacional e internacional.

A presente Política de Remuneração teve em consideração as orientações relativas a políticas de remuneração sãs previstas no artigo 74.º, n.º 3, e no artigo 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE e as obrigações de divulgação estabelecidas no Regulamento (UE) n.º 575/2013, emitidas pela Autoridade Bancária Europeia (EBA) em 21 de dezembro de 2015, assim como o disposto na legislação nacional e europeia sobre esta matéria.

II. Princípios

Esta Política de Remuneração tem como objetivos:

- (i) promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e eficaz, não incentivando a tomada de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco;
- (ii) estar alinhada com a estratégia empresarial do Banco, com os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo e prever medidas destinadas a evitar conflitos de interesse;
- (iii) distinguir claramente os critérios para fixar a componente fixa da remuneração e os critérios aplicáveis à componente variável da remuneração, com base no desempenho sustentável e ajustado pelo risco da instituição e na avaliação individual de desempenho;
- (iv) garantir que a componente variável da remuneração não restringe a capacidade do Banco de fortalecer a sua base de capital e que todos os tipos de riscos, tanto presentes como futuros, são tomados em consideração,
- (v) garantir que a componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração,

só é adquirida ou é paga se for sustentável à luz da situação financeira do Banco e justificada à luz do seu desempenho, considerando critérios financeiros e não financeiros e de acordo com um quadro plurianual.

O Conselho de Administração assegurará que todas as suas sucursais e subsidiárias, incluindo as localizadas no exterior e as atividades offshore, implementam políticas de remuneração coerentes entre si e alinhadas com os princípios estabelecidos na presente Política de Remuneração.

III. Governo da remuneração

Assembleia Geral

A Assembleia Geral aprova anualmente a Política de Remuneração, onde são estabelecidas as regras e condições da remuneração fixa e variável dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do Banco.

Adicionalmente, nos termos do artigo 17.º dos Estatutos do Banco e dos artigos 399.º e 422.º-A do Código das Sociedades Comerciais, o Conselho de Administração nomeia uma Comissão de Remuneração, a qual terá a seu cargo rever e propor a remuneração fixa e variável do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

Comissão de Remuneração – competências, mandato e composição

A Comissão de Remuneração é composta por três membros do Conselho de Administração sem funções executivas, incluindo o seu Presidente, que deverá ser um administrador independente.

A Comissão de Remuneração deverá formular juízos informados e independentes sobre as políticas e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos da gestão de riscos, de capital e de liquidez, devendo, no âmbito das suas atribuições, ter em conta os interesses a longo prazo dos acionistas, investidores e outras partes interessadas do Banco, assim como o interesse público.

Entre outras atribuições legais e estatutárias que lhe sejam confiadas pelo Conselho de Administração, a Comissão de Remuneração é responsável pelo seguinte:

- (i) rever e sustentar propostas e recomendações sobre a determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como dos colaboradores com uma remuneração superior a um milhão de euros ou equivalente;

- (ii) rever a avaliação do desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração, com base nos critérios definidos nesta Política de Remuneração;
- (iii) prestar todo o apoio necessário e efetuar recomendações no âmbito do processo anual de aprovação das políticas de remuneração do Banco;
- (iv) quando se justifique, poderá recorrer a serviços de consultoria externa, tendo em consideração a dimensão e complexidade do assunto em causa, ou obter aconselhamento interno relativamente a matérias da sua competência;
- (v) rever as conclusões dos serviços de consultoria relativamente a matérias da sua competência;
- (vi) testar a capacidade de reação do sistema de remuneração implementado face a eventos externos e internos, recorrendo a um conjunto de possíveis cenários, bem como testar retroativamente o modelo utilizado para esse efeito;
- (vii) efetuar uma revisão, com periodicidade mínima anual, da presente Política de Remuneração e da sua implementação, de modo a garantir que:
 - a) a Política de Remuneração é devidamente aplicada;
 - b) as remunerações são adequadas e consentâneas com perfil de risco e os objetivos de longo prazo do Banco;
 - c) a Política de Remuneração cumpre a legislação e a regulamentação em vigor, bem como os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis;
- (viii) submeter anualmente à aprovação da Assembleia Geral esta Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
- (ix) informar anualmente a Assembleia Geral sobre o exercício das suas funções, incluindo o envio de um parecer sobre a adequação da política de remuneração e sobre a remuneração proposta;
- (x) fiscalizar a remuneração dos colaboradores com funções de gestão de risco, *compliance* e auditoria;
- (xi) estar presente nas assembleias gerais em que a Política de Remuneração conste da ordem do dia, bem como prestar a informação que lhe for solicitada pela Assembleia Geral.

IV. Consultores externos e outros intervenientes

A Comissão de Remuneração poderá recorrer a serviços de consultoria externa ou obter aconselhamento interno relativamente a matérias da sua competência. Qualquer pessoa coletiva ou singular que preste ou tenha prestado serviços ao Banco nos últimos três anos relacionados com matérias da exclusiva responsabilidade do Conselho de Administração ou que mantenha um vínculo contratual ou societário com entidades que prestem serviços de consultoria ao Banco não poderá ser contratado para este efeito. Esta restrição aplica-se igualmente a qualquer pessoa coletiva ou singular vinculada através de um contrato de trabalho ou de serviços ao prestador de serviços externos.

O processo interno de elaboração e definição da Política de Remuneração deverá ser apoiado por pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as áreas jurídica, funções de controlo e de recursos humanos, em estreita colaboração com a Comissão de Remuneração.

V. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal auferem uma remuneração mensal fixa em dinheiro que é paga doze vezes por ano. Esta remuneração é fixada anualmente pela Assembleia Geral ou através de uma deliberação por escrito dos acionistas, mediante proposta da Comissão de Remuneração. Na definição da remuneração deverá ser atribuído um peso maior à função de presidente. Adicionalmente a esta remuneração, os membros do Conselho Fiscal poderão receber um montante a título de compensação por despesas incorridas no desempenho das suas funções.

VI. Remuneração dos membros do Conselho de Administração

VI.I. Membros não executivos do Conselho de Administração

Os membros não executivos do Conselho de Administração auferem uma remuneração mensal fixa em dinheiro que é paga doze vezes por ano. Esta remuneração é fixada anualmente pela Assembleia Geral ou através de uma deliberação unânime por escrito, mediante proposta da Comissão de Remuneração. Adicionalmente a esta remuneração, os membros do Conselho de Administração poderão receber um montante a título de compensação por despesas incorridas no desempenho das suas funções.

A remuneração mensal fixa deve ter em conta o número de comités e comissões a que os membros não executivos do Conselho de Administração pertencem, sendo atribuído um peso maior à função de presidente.

VI.II. Membros executivos do Conselho de Administração;

a) Composição da remuneração

A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração comporta uma componente fixa e uma componente variável. A componente fixa é composta pelo vencimento e pelos complementos que são atribuídos a todos os colaboradores do Banco, como diuturnidades ou outros subsídios, fixados de acordo com critérios pré-estabelecidos e não baseados no desempenho.

b) Limites à remuneração variável

A política relativa à remuneração variável está sujeita a vários limites regulamentares:

- (i) a remuneração variável total de cada exercício não poderá aumentar mais do que os resultados líquidos consolidados do Banco nesse exercício;
- (ii) a componente variável da remuneração de cada membro executivo do Conselho de Administração não poderá exceder 50% da sua remuneração total, salvo em casos excecionais de acordo com o previsto no ponto c) abaixo;
- (iii) a componente variável apenas constituirá um direito adquirido ou será paga se for sustentável face à situação financeira do Banco e não restringir a sua capacidade de fortalecer a sua base de capital, devendo igualmente ter em consideração todos os tipos de riscos, presentes e futuros;
- (iv) pelo menos 40% da remuneração variável está sujeita a diferimento nos termos previstos abaixo, podendo esta percentagem ser aumentada para 60% quando a remuneração variável for equivalente ou superior a um milhão de euros;
- (v) no caso de diferimento da remuneração variável, as prestações diferidas serão ajustadas da forma prevista no ponto VI.II, alínea (f).

c) Equilíbrio da remuneração

A componente fixa da remuneração deverá representar pelo menos 50% da remuneração total, sendo o restante, até ao limite máximo de 50% do total, atribuído como componente variável.

Em casos excecionais poderá ser estabelecido um rácio mais elevado entre a componente fixa e a componente variável, desde que, entre outros requisitos, a componente variável não exceda o dobro do montante da componente da remuneração fixa e esse rácio seja aprovado em Assembleia Geral, identificando os visados e os fundamentos para esse rácio, devendo igualmente ser demonstrado que o rácio proposto é compatível com as obrigações da instituição, em particular no que diz respeito à manutenção de uma base de capital sólida. O Banco deverá informar imediatamente o Banco de Portugal sempre que seja aprovado um rácio superior a 100% entre as componentes variável e fixa da remuneração

d) Diferimento da remuneração variável

Pelo menos 40% da componente variável da remuneração deve ser objeto de diferimento por um prazo (mínimo) de 3 anos, de forma que uma parte significativa da remuneração variável possa ser ajustada em função dos resultados em termos de riscos ao longo do tempo, através de ajustamentos a posteriori em função do risco.

Os pagamentos diferidos devem ser efetuados de acordo com o seguinte esquema: no final dos anos $n+1$, $n+2$ e $n+3$, respetivamente 40%, 30% e 30% da remuneração diferida é atribuída, sendo n o momento em que o montante inicial da remuneração variável é atribuído.

A tabela de diferimento deve incluir as seguintes componentes:

- a. a proporção da remuneração variável que é diferida;
- b. a duração do prazo de diferimento;
- c. a velocidade a que a remuneração diferida é atribuída, incluindo o intervalo temporal entre a primeira atribuição e cada quantia diferida. A primeira parte diferida não deve ser adquirida antes de terem decorrido 12 meses após o início do prazo de diferimento.

e) Critérios para avaliação do desempenho

O desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração é avaliado anualmente de acordo com Indicadores Chave de Desempenho (*key performance indicators* ou KPIs) fixados pelo Presidente da Comissão Executiva (*Chief Executive Officer* ou CEO) e pelo acionista.

O processo de avaliação deverá ser realizado da seguinte forma:

- i. No final de cada exercício, o CEO avaliará cada membro executivo do Conselho de Administração com base nos seus KPIs, sendo o montante da remuneração variável de cada um estabelecido de acordo com esta avaliação.
- ii. As avaliações deverão ser revistas, comentadas e validadas pela Comissão de Remuneração antes de serem sujeitas a aprovação pela Assembleia Geral.
- iii. O CEO será avaliado pelo Presidente, devendo esta avaliação ser revista, comentada e validada pela Comissão de Remuneração antes de ser sujeita a aprovação pela Assembleia Geral.

A Comissão de Remuneração irá igualmente avaliar o desempenho dos KPIs da Comissão Executiva como um todo.

f) Redução (*malus*) e reversão (*clawback*) da remuneração variável

Cada um dos pagamentos diferidos da remuneração variável será reduzido (*malus*) ou revertido (*clawback*) nos termos previstos abaixo.

Cada um dos pagamentos diferidos fica sujeito a reversão (clawback) de acordo com os seguintes critérios pré-definidos mediante decisão da Assembleia Geral ou deliberação por escrito do acionista:

- i. uma redução do total de capital próprio do Grupo Haitong Bank atribuível ao acionista (tal como identificado nas demonstrações financeiras consolidadas do Banco), no exercício anterior ao pagamento diferido relevante; para os efeitos deste cálculo, o total de capital próprio do Grupo Haitong Bank atribuível ao acionista será ajustado (se aplicável) para permitir uma comparação com o cálculo do ano anterior (por exemplo, aumentos ou reduções do capital, dividendos pagos, alterações regulamentares que possam ter impacto no total de capital próprio);
- ii. alterações negativas significativas nos resultados económicos de uma unidade de negócio que afetem os resultados e o capital do Grupo.

Adicionalmente, os pagamentos podem ser reduzidos (malus) por decisão da Assembleia Geral ou deliberação por escrito do acionista, sujeito a revisão pela Comissão de Remuneração, caso o membro executivo do Conselho de Administração em causa:

- (i) tenha participado ou sido responsável por qualquer ato que tenha resultado em prejuízos significativos para o Banco;
- (ii) tenha deixado de cumprir os critérios de adequação e idoneidade creditícia;
- (iii) tenha cessado funções voluntariamente antes do final do respetivo mandato;
- (iv) tenha sido suspenso de suas funções por razões que lhe sejam imputáveis;
- (v) tenha sido sujeito a medidas disciplinares;
- (vi) tenha atuado com dolo ou cometido erro grave;
- (vii) tenha tomado parte ou sido responsável por sanções regulamentares;
- (viii) tenha sido responsável por um declínio significativo no desempenho financeiro do Banco;
- (ix) tenha sido responsável por uma falha significativa da gestão de riscos.

Os pagamentos diferidos que tenham sido cancelados pelo Banco ou sujeitos à aplicação das disposições sobre redução e reversão consideram-se perdidos e não podem, em caso algum, ser recuperados no futuro.

g) Proibição de remuneração variável garantida

A remuneração variável garantida é proibida, exceto no caso de membros do Conselho de Administração recém-eleitos. Neste caso, só pode ser atribuída durante o primeiro ano de atividade.

h) Desempenho de funções no Grupo

Os membros do Conselho de Administração que desempenham funções executivas em órgãos de administração de sociedades dominadas pelo Banco ou que exerçam funções específicas nessas sociedades por indicação do Conselho de Administração podem ser remunerados pelas referidas sociedades, de acordo com a natureza das funções desempenhadas, mas a remuneração total auferida tem de respeitar a presente Política de Remuneração.