



HAITONG

Política de Remuneração de Colaboradores Identificados do Haitong Bank, S.A.

Aprovada pelo Conselho de Administração
a 29 de abril de 2020

I. DEFINIÇÕES

- a. **Banco:** Haitong Bank, S.A.
- b. **Remuneração:** significa todas as formas de remuneração fixa e variável e inclui pagamentos e regalias, monetárias e não monetárias, concedidos diretamente aos colaboradores por ou por conta de instituições em contrapartida de serviços profissionais prestados pelos colaboradores.
- c. **Remuneração fixa:** significa pagamentos ou regalias dos colaboradores em que as condições para a sua concessão e o seu montante: a. se baseiem em critérios pré-definidos; b. sejam não discricionários, refletindo o nível de experiência profissional e antiguidade dos colaboradores; c. sejam transparentes quanto ao montante individual concedido ao colaborador em causa; d. sejam permanentes, isto é, mantidos durante um prazo associado ao papel e às responsabilidades organizacionais específicas; e. sejam irrevogáveis; f. não possam ser reduzidos, suspensos ou cancelados pela instituição; g. não constituam incentivos à assunção de riscos; e h. não dependam do desempenho.
- d. **Remuneração variável:** significa toda a remuneração que não seja fixa.
- e. **Colaboradores identificados:** significa colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco, de acordo com os critérios definidos no Regulamento delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, designadamente um colaborador que seja membro da alta direção, responsável por uma função de controlo ou receba uma remuneração total que o coloque no mesmo intervalo de remuneração que as categorias já referidas.
- f. **Funções de controlo:** gestão de riscos, auditoria interna e *compliance*.
- g. **Período de contagem:** significa o período relativamente ao qual o desempenho é avaliado e medido para efeitos de apurar a Atribuição de remuneração variável.
- h. **Atribuição:** significa a atribuição de remuneração variável para um determinado período de contagem, independentemente do momento concreto no tempo é que a quantia concedida é paga.
- i. **Aquisição do direito:** significa o efeito pelo qual o colaborador adquire a titularidade jurídica da remuneração variável concedida, que pode estar sujeita a disposições sobre reversão.
- j. **Pagamentos à cabeça:** significa pagamentos efetuados imediatamente a seguir ao período de contagem e que não são diferidos.
- k. **Prazo de diferimento:** significa o prazo entre a Atribuição e a Aquisição do direito à remuneração variável, durante o qual os colaboradores não têm a titularidade jurídica da remuneração concedida.
- l. **Redução (malus):** significa um sistema que permite que a instituição reduza o valor da totalidade ou parte da remuneração variável diferida com base em ajustamentos pelo risco posteriores antes de se ter adquirido.
- m. **Reversão (clawback):** significa um sistema por força do qual o colaborador tem de devolver a titularidade de um montante da remuneração variável paga no passado ou cujo direito já tenha sido adquirido em determinadas condições.

II. GOVERNO

1. A Comissão de Remuneração revê e apresenta uma proposta para a Política de Remuneração de Colaboradores Identificados (de ora em diante “Política de Remuneração”) ao Conselho de Administração. O Conselho de Administração aprova então a Política de Remuneração do Banco.

2. As funções de *compliance*, gestão de riscos, recursos humanos, jurídica e financeira devem trabalhar em articulação estreita com o Conselho de Administração e a Comissão de Remuneração no processo de definição da Política de Remuneração.
3. A Comissão de Remuneração monitoriza a aplicação e implementação da Política de Remuneração e deve trabalhar em articulação estreita com a Comissão de Risco para garantir que a Política de Remuneração é consentânea e promove uma gestão de riscos sã e eficaz.
4. A Comissão de Remuneração revê a aplicação da Política de Remuneração em base anual, designadamente os seus efeitos na gestão de riscos, no capital e na liquidez, e comunica as suas conclusões ao Conselho de Administração.
5. A função de recursos humanos deve informar sobre a estrutura de remuneração, os níveis de remuneração e os sistemas de incentivos, de uma forma que não só atraia e mantenha os colaboradores de que o Banco precisa mas também garanta que a Política de Remuneração está alinhada com o perfil de risco do Banco.
6. A função de gestão de riscos deve auxiliar na definição de medidas de desempenho ajustadas pelo risco, assim como na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura da instituição.
7. A função de *compliance* deve analisar a forma como a Política de Remuneração afeta o cumprimento da legislação, dos regulamentos, das políticas internas e da cultura de risco pelo Banco e deve comunicar todos os riscos de cumprimento normativo identificados e matérias de incumprimento ao Conselho de Administração.

III. ÂMBITO

8. A Política de Remuneração estabelece os princípios para determinação da remuneração de colaboradores identificados, isto é, de colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco, de acordo com os critérios definidos no Regulamento delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão.
9. A função de recursos humanos é responsável pela identificação anual de colaboradores abrangidos pelos critérios definidos no Regulamento delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, que devem incluir pelo menos as seguintes informações:
 - a. o raciocínio subjacente à autoavaliação e ao âmbito da aplicação;
 - b. o papel e as responsabilidades dos diferentes órgãos sociais e funções internas envolvidas na conceção, supervisão, revisão e aplicação do processo de autoavaliação;
 - c. o resultado da identificação.

IV. PRINCÍPIOS GERAIS

10. De acordo com a dimensão, a organização, o âmbito do Banco e a complexidade das suas atividades, a Política de Remuneração tem de respeitar os seguintes requisitos:
 - a. promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, não incentivando a tomada de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco;
 - b. ser compatível com a estratégia comercial do Banco, os seus objetivos de longo prazo, valores e interesses e incluir medidas para evitar conflitos de interesses;
 - c. assegurar a independência de colaboradores que exerçam funções de controlo em relação às unidades da estrutura que controlem, dando-lhes poderes adequados e assegurando que a sua remuneração é determinada independentemente do

desempenho das unidades de negócio que controlam e se baseiam nos objetivos das funções de controlo;

- d. dispor que a remuneração de colaboradores que desempenham funções de controlo é fiscalizada diretamente pela Comissão de Remuneração;
- e. distinguir claramente os critérios para definir a componente fixa da remuneração, baseada essencialmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional, e os critérios para a componente variável da remuneração, baseada no desempenho da instituição sustentável e ajustado pelo risco e no cumprimento dos deveres pelos colaboradores de uma forma que exceda o exigido.

V. RÁCIO ENTRE REMUNERAÇÃO FIXA E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- 11. O Banco deve garantir que a componente fixa da remuneração é suficientemente elevada para permitir o funcionamento de uma política completamente flexível, incluindo a possibilidade de não pagamento de bónus.
- 12. A componente variável deve ser definida anualmente pela Comissão Executiva. Sujeito ao disposto nos pontos seguintes, a remuneração variável não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração de cada colaborador.
- 13. A remuneração variável das funções de controlo não deve representar mais do que 50% da remuneração fixa.
- 14. Excecionalmente, o Banco pode aprovar um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração, desde que a componente variável da remuneração não exceda o dobro da componente fixa da remuneração de cada colaborador. Uma proposta detalhada da Comissão Executiva para um rácio mais elevado tem de ser apresentada ao acionista e aprovada pela Assembleia Geral ou por deliberação por escrito dos acionistas.

VI. REMUNERAÇÃO FIXA

- 15. A componente fixa da remuneração é determinada pela categoria profissional de cada colaborador, pela antiguidade na função e pelas práticas salariais do mercado local para posições idênticas em instituições financeiras semelhantes.
- 16. Comporta um salário fixo que é atribuído a todos os colaboradores do Banco, tais como pagamento de diuturnidades e outros subsídios. A Comissão Executiva do Banco pode fixar um valor mínimo para cada categoria profissional.

VII. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – REGRAS GERAIS

17. O Banco tem de 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,
18. A componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só será adquirida ou paga nos termos previstos no ponto IX. (*Ajustamento pelo risco*) abaixo.
19. A componente variável da remuneração pode ser concedida em qualquer altura, mas sempre até uma semana depois de a Assembleia Geral aprovar as contas anuais do Banco.

VIII. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – PRAZO DE DIFERIMENTO

20. 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.
21. Esta percentagem pode ser aumentada para 60% quando o valor da componente variável da remuneração representar mais de 75% da componente fixa.
22. 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. Para os efeitos deste ponto, n é o momento em que o montante inicial da remuneração variável concedida é atribuído, o que, para todos os efeitos, se considera ser a data que se verificar uma semana depois da Assembleia Geral que aprovar as contas anuais do Banco.
23. 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 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.

IX. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – AJUSTAMENTO PELO RISCO

24. Sem prejuízo dos princípios gerais do direito laboral português, cada pagamento diferido referido no ponto 22. acima fica sujeito a reversão (*clawback*) de acordo com os seguintes critérios pré-definidos, conforme avaliados pela Comissão Executiva:
 - a. 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);
 - b. alterações negativas significativas nos resultados económicos de uma unidade de negócio que afetem os resultados e o capital do Grupo.
25. Adicionalmente, cada pagamento diferido fica sujeito a redução (*malus*) de acordo com critérios pré-definidos, conforme avaliados pela Comissão Executiva, tais como:
 - a. dolo ou erro grave por parte do colaborador relevante;

- b. o Colaborador identificado ter sido responsável por um declínio significativo no desempenho financeiro da sua unidade de negócio;
 - c. o Colaborador identificado ter sido responsável por uma falha significativa da gestão de riscos;
 - d. aplicação de sanções regulamentares, quando a conduta do colaborador identificado tiver contribuído para a sanção;
 - e. o colaborador identificado cessar a relação contratual com o Banco, voluntariamente ou por despedimento com justa causa.
26. 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 pelo colaborador.

X. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL GARANTIDA

27. 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.

XI. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO

28. Os benefícios discricionários de pensão são uma forma de remuneração variável e o Banco deve garantir que quando um colaborador deixa a instituição ou se reforma do Banco, os benefícios discricionários de pensão não são pagos sem que se considere a situação económica do Banco ou os riscos tomados por esse colaborador que possam afetar o Banco a longo prazo.

XII. COBERTURA DE RISCO (PERSONAL HEDGING)

29. Os colaboradores identificados estão proibidos de transferir os riscos decorrentes da remuneração variável para terceiros através de mecanismos de cobertura de risco ou de seguros.
30. A fim de evitar que tal aconteça, o Banco tem políticas para gerir instrumentos financeiros e ainda requisitos específicos de divulgação.

XIII. DIVULGAÇÃO

31. A presente Política de Remuneração será publicada no *site* do Banco.