



HAITONG

Política N.º COM01.P06

**Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de
Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais
do Haitong Bank, S.A.**

Aprovada pelo Acionista
a 28 de dezembro de 2023

ÍNDICE

1. OBJETIVO	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL	3
3. DESTINATÁRIOS	3
4. RESPONSABILIDADE E MONITORIZAÇÃO	3
5. PRINCÍPIOS	3
6. ÂMBITO E COMPETÊNCIA PARA APLICAÇÃO	4
2. ADEQUAÇÃO COLETIVA DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO.....	4
POLIVALÊNCIA	4
3. ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO	6
4. PROCESSO DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO	8
5. ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS.....	11
6. PROCESSO DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	11
7. PLANO DE FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS MEMBROS DE ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	13
8. POLÍTICA DE DIVERSIDADE	14
7. DIVULGAÇÃO	15
8. ARQUIVO	15
9. CONTROLO DE VERSÕES	15

1. OBJETIVO

A presente Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos órgãos de administração e fiscalização e Titulares de Funções Essenciais do Haitong Bank, S.A. (a “Política”)

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

A Política visa dar cumprimento às disposições do artigo 30.º-A, n.º 2, do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (doravante “RGICSF”), do Aviso 3/2020 do Banco de Portugal e de outras Orientações aplicáveis da EBA e assegurar que o Haitong Bank adota os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo das instituições de crédito.

3. DESTINATÁRIOS

A presente Política aplica-se aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, independentemente do tipo de modelo de governo societário aplicável e aos Titulares de Funções Essenciais do Haitong Bank, das suas Sucursais e do seu escritório de representação.

4. RESPONSABILIDADE E MONITORIZAÇÃO

- a. A presente Política foi elaborada pelo Departamento de Compliance.
- b. A Comissão de Governo Societário (CGS) deverá rever esta Política regularmente, apresentando as suas recomendações de melhoria ao órgão de administração.
- c. Após receção de quaisquer recomendações da CGS, o órgão de administração deverá aprová-las ou apresentar fundamentos adequados para a sua rejeição, identificando soluções alternativas, caso tenha detetado qualquer deficiência ou se tenha verificado que a Política está desatualizada em relação à lei aplicável ou às recomendações da EBA, do Banco de Portugal ou da Comissão de Valores Mobiliários.
- d. A Política será ainda sujeita a avaliação prévia pelo órgão de fiscalização antes de ser submetida para aprovação final pelo Acionista do Banco.
- e. O Departamento de *Compliance* é responsável pelo controlo do cumprimento da Política, reportando à CGS.

5. PRINCÍPIOS

De acordo com o RGICSF, o Banco está obrigado a aprovar uma política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais.

Esta Política procura assegurar a adequação dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais, não apenas no início das suas funções, mas também ao longo do seu mandato. Neste contexto, a adequação refere-se à capacidade de assegurarem, em permanência, a gestão sã e prudente da instituição financeira, tendo em vista, de modo particular, a salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos respetivos

clientes, depositantes, investidores e demais credores. Para o efeito, devem os mencionados dirigentes cumprir requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade.

A presente Política prevê o seguinte: i) a identificação dos responsáveis pela avaliação da adequação dos dirigentes do Banco; ii) a avaliação dos procedimentos adotados; iii) os requisitos de adequação; iv) os requisitos de diversidade; v) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses; e vi) os meios de formação profissional disponibilizados.

6. ÂMBITO E COMPETÊNCIA PARA APLICAÇÃO

1.1. A presente Política aplica-se à seleção e avaliação dos seguintes elementos:

- 1.1.1. Membros do órgão de administração;
- 1.1.2. Membros do órgão de fiscalização; e
- 1.1.3. Titulares de Funções Essenciais.

1.2. Para os efeitos do ponto anterior, “**Titulares de Funções Essenciais**” significa:

- 1.2.1. Responsáveis pelas funções de controlo interno;
- 1.2.2. Gerentes das sucursais;
- 1.2.3. O/A Encarregado/a da Proteção de Dados;
- 1.2.4. Quaisquer outros elementos do quadro de pessoal, conforme decidido pela Comissão de Governo Societário ("CGS").

1.3. Para os efeitos da presente Política, “**Dirigentes**” significa todas as pessoas referidas nos pontos anteriores.

2. ADEQUAÇÃO COLETIVA DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Polivalência

- 2.1 Os órgãos de administração e fiscalização do Banco devem ser compostos por membros que, coletivamente, garantam uma gestão e uma supervisão sãs e prudentes do Banco.
- 2.2 A composição coletiva dos órgãos de administração e supervisão deve assegurar que o processo de tomada de decisão destes órgãos não seja dominado por uma pessoa ou um pequeno grupo de pessoas, em detrimento dos interesses do Banco como um todo.
- 2.3 Em especial, os órgãos de administração e fiscalização devem ser compostos por membros que coletivamente assegurem o seguinte:

- 2.3.1 Definição, aprovação, implementação e fiscalização dos **objetivos estratégicos** do Banco;
 - 2.3.2 Compreensão, definição, implementação, gestão e fiscalização de uma **estratégia e cultura de assunção de riscos robustas** no Banco;
 - 2.3.3 Definição, aprovação, implementação e monitorização da **estrutura de governo interno** do Banco;
 - 2.3.4 Compreensão e tomada de decisões sobre o **negócio global** e as **operações** desenvolvidos pelo Banco, em toda a sua complexidade, assim como a respetiva fiscalização;
 - 2.3.5 Compreensão, implementação e monitorização dos processos de controlo da adequação das **regras de fundos próprios**, de **gestão da liquidez** e dos **planos de contingência** do Banco;
 - 2.3.6 Conhecimento, análise crítica, monitorização e adaptação da **estrutura do grupo** em que o Banco se insere, de forma a permitir uma gestão e supervisão do risco integradas, assim como um fluxo rigoroso e atempado de informações.
- 2.4 Para os efeitos descritos acima, os órgãos de administração e fiscalização devem ser compostos por membros que reúnam, coletivamente, conhecimentos, competências e experiência nas seguintes áreas da atividade bancária e financeira, entre outras:
- 2.4.1 Definição e implementação de planos de negócio e estratégicos de médio e longo prazo;
 - 2.4.2 Operações bancárias e financeiras;
 - 2.4.3 Mercados financeiros, cambiais e de *commodities*;
 - 2.4.4 Valores mobiliários, instrumentos financeiros derivados e produtos estruturados;
 - 2.4.5 Análise financeira;
 - 2.4.6 Políticas contabilísticas;
 - 2.4.7 Auditoria financeira e controlo operacional;
 - 2.4.8 Requisitos de fundos próprios e gestão de liquidez;
 - 2.4.9 Análise e gestão de riscos;
 - 2.4.10 Políticas de remuneração;
 - 2.4.11 Divulgação interna e externa de informação;
 - 2.4.12 Quadro legal e regulamentar;
 - 2.4.13 Sistemas de governo.

Disponibilidade

- 2.5** Os órgãos de administração e fiscalização devem ser compostos por um número suficiente de membros para garantir o empenho necessário no desempenho das suas tarefas de administração e fiscalização, atendendo ao perfil estratégico e de risco do Banco, à sua dimensão e à complexidade da sua atividade.

Diversidade

- 2.6** Na seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, o Banco deve promover ativamente a diversidade de qualificações e competências dos Dirigentes para o exercício das suas funções.
- 2.7** Embora o Banco advogue a diversidade de valências, a diversidade geográfica e a diversidade geracional, dará prioridade à diversidade de género, na medida em que exista um grupo sub-representado nos órgãos sociais do Banco, nos termos da Política de Diversidade descrita no ponto 8 abaixo.
- 2.8** A diversidade de género nos órgãos sociais é encarada como um instrumento destinado a aproveitar da forma mais eficaz os recursos humanos do Banco, aumentar a independência dos seus Dirigentes e fomentar a igualdade de oportunidades e uma atuação socialmente responsável do Banco.

3. ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Sem prejuízo da competência final da Assembleia Geral relativamente à eleição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, é à CGS que compete a responsabilidade pela avaliação inicial dos novos membros, assim como pela sua avaliação sucessiva, individual e coletiva, nos termos do artigo 30.º-A, n.º 1, do RGICSF.

Idoneidade

- 3.2** Considera-se que um membro dos órgãos de administração e fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos quanto à sua conduta pessoal ou profissional que sugiram dúvidas fundadas sobre a sua adequação para garantir uma gestão sã e prudente do Banco.
- 3.3** Na avaliação da idoneidade deve ter-se em conta o modo como o/a candidato/a gere a sua vida pessoal e negócios, ou exerce a sua profissão, em especial aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma consistente e criteriosa, a sua capacidade de cumprir pontualmente as suas obrigações ou mostrar

comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.

3.4 Na análise inicial e sucessiva da idoneidade de um/a candidato/a ou membro dos órgãos de administração e fiscalização, são tidos em conta todos os dados pertinentes disponíveis para a avaliação, independentemente do enquadramento legal dos referidos dados em cada uma das jurisdições envolvidas e independentemente do local da prática dos factos ou da ocorrência dos seus efeitos.

3.5 Na avaliação da idoneidade a que se referem os números anteriores são atendidos, entre outros, os seguintes elementos:

3.5.1 Registos criminais ou administrativos relevantes;

3.5.2 Circunstâncias específicas, atenuantes, agravantes ou que de outra forma condicionem o juízo sobre o facto ou evento imputado ao avaliado;

3.5.3 Qualquer tipo de incidentes, independentemente da sua gravidade, que, dado o seu contexto ou repetição, possam suscitar fundadas dúvidas sobre a adequação do avaliado.

3.6 Na avaliação da idoneidade a que se referem os números anteriores são também atendidas:

3.6.1 As circunstâncias e situações enunciadas nos números 3, 5 e 6 do artigo 30.º-D do RGICSF, na redação em vigor em cada momento, assim como em quaisquer disposições semelhantes que substituam, alterem ou complementem as referidas normas jurídicas;

3.6.2 Os fatores enunciados nas Orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros de órgãos de administração e fiscalização e de Titulares de Funções Essenciais (“Orientações da EBA”), na redação em vigor em cada momento, assim como recomendações semelhantes que substituam, alterem ou complementem as Orientações da EBA.

Experiência

3.7 Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem possuir a experiência suficiente necessária ao exercício dessas atribuições, tendo em conta a responsabilidade subjacente ao seu exercício, a dimensão e a complexidade do Banco e a necessidade de assegurar uma gestão sã e prudente, com vista a salvaguardar o sistema financeiro e os interesses dos clientes, depositantes, investidores e demais partes interessadas.

3.8. Considera-se que o membro do órgão de administração e fiscalização adquiriu a experiência necessária nas suas posições anteriores – nomeadamente em termos de tempo de serviço, âmbito de competências,

poderes decisórios e responsabilidades (formais e em termos práticos) e nível de desempenho – se se revelar apto a compreender o funcionamento e a atividade do Banco, os desafios que enfrenta, a complexidade das operações em que está envolvido e os riscos a que está exposto, assim como a analisar criticamente as decisões tomadas.

Na avaliação da experiência de um/uma candidato/a ou de um membro do órgão de administração e fiscalização serão tidos em consideração, entre outros aspetos, os critérios estabelecidos nas Orientações da EBA.

Disponibilidade

3.9. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem consagrar tempo suficiente ao desempenho das suas atribuições, tendo em conta a dimensão do Banco e a complexidade da sua atividade.

3.10. Nos casos em que um membro dos órgãos de administração e fiscalização acumule o seu cargo no Banco com outros cargos de administração e fiscalização noutras entidades, deve apresentar com periodicidade anual uma estimativa das horas semanais que pretende consagrar ao exercício das suas funções no Banco, assim como ao exercício das demais funções que desempenhe, e ainda enunciar fundamentadamente as razões pelas quais considera que mesmo assim manterá a disponibilidade adequada.

3.11. Os deveres enumerados no ponto 3.10 aplicam-se mesmo nos casos previstos no n.º 4 e no n.º 6 do artigo 33.º do RGICSF.

4. PROCESSO DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO

Avaliação inicial da adequação individual e seleção

4.1. A avaliação inicial da adequação individual de um membro dos órgãos de administração e fiscalização deve preceder a sua seleção e aprovação pela Assembleia Geral ou a sua eleição pelo órgão respetivo.

4.2. O órgão de administração deve envidar os melhores esforços para identificar de forma proativa novos membros para os órgãos de administração e fiscalização, assim como preparar de forma atempada o processo de sucessão, sem prejuízo da competência dos acionistas e da Assembleia Geral nesta matéria.

4.3. A inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral, assim como a apresentação de candidatos serão necessariamente precedidas de um processo de avaliação inicial, que culmina com a divulgação de um Relatório de Avaliação Inicial.

- 4.4.** O Banco envidará os melhores esforços para alterar os estatutos, regulamentos e demais documentos que regulam o Banco e adotar práticas de modo a que a inclusão de candidatos em listas a submeter a votação pelos acionistas em Assembleia Geral ou a apresentação de candidatos pelo órgão de administração sejam obrigatoriamente precedidas do Processo de Seleção e Avaliação referido neste ponto.
- 4.5.** A CGS é responsável pela avaliação inicial da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e pela divulgação do respetivo Relatório de Avaliação Inicial.
- 4.6.** Logo que seja identificado/a um/a candidato/a adequado/a para os órgãos de administração e fiscalização, a CGS deve promover a recolha da informação relevante para a avaliação inicial da sua adequação, com os elementos referidos no Questionário anexo à Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal. O Questionário tem de ser preenchido pelo/a candidato/a e pela CGS.
- 4.7.** A CGS – assim como o órgão de administração – pode contratar entidades externas para a auxiliar na definição do perfil dos candidatos, na seleção dos métodos para a respetiva identificação e na avaliação inicial e seleção. O órgão de administração deve dotar a CGS dos recursos humanos, técnicos e financeiros necessários, com razoabilidade, para garantir que o processo de seleção e avaliação executado pelo Banco é levado a cabo de acordo com os mais elevados padrões de qualidade, exigência, comparabilidade, transparência e conformidade, consentâneos com padrões nacionais e internacionais.
- 4.8.** O Relatório de Avaliação Inicial sobre a adequação, elaborado e apresentado pela CGS nos termos dos pontos anteriores, tem necessariamente de conter, no mínimo, uma análise independente e fundamentada dos seguintes elementos:
- 4.8.1.** Experiência
 - 4.8.2.** Independência de espírito
 - 4.8.3.** Conhecimentos e competências
 - 4.8.4.** Idoneidade
 - 4.8.5.** Disponibilidade
 - 4.8.6.** Adequação do/a candidato/a – tendo em conta os elementos referidos nos pontos 4.8.1. a 4.8.5. – para as funções que irá desempenhar nos órgãos de administração e fiscalização;
 - 4.8.7.** Três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, tendo em consideração as necessidades individuais do/a candidato/a em questão, as necessidades do Banco e as tendências de inovação na área bancária e financeira.
- 4.9.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da adequação do/a candidato/a será necessariamente acompanhada de documentos comprovativos.
- 4.10.** Após conclusão do Relatório de Avaliação Inicial, a CGS comunica os respetivos resultados ao acionista ou acionistas que tenham identificado e sugerido o/a candidato/a, assim como ao órgão de administração.
- 4.11.** Caso o Relatório de Avaliação Inicial conclua pela falta de adequação do/a candidato/a, os respetivos proponentes podem optar por retirar a candidatura ou sujeitá-la à apreciação do Banco de Portugal, nos termos do artigo 30.º-B, n.º 3, do RGICSF. Neste último caso, o/a candidato/a apenas pode ser

proposto/a pelos acionistas ou pelo órgão de administração após avaliação da respetiva adequação pelo Banco de Portugal e autorização por esta entidade para o exercício de funções, nos termos dos artigos 30.º-B, n.º 4, e 30.º-A, n.º 6, do RGICSF.

- 4.12.** Caso o/a candidato/a seja incluído/a numa lista submetida à Assembleia Geral para aprovação, a CGS apresenta o Relatório de Avaliação Inicial à/ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Banco, a quem compete disponibilizá-lo aos acionistas, no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral, assim como informar os acionistas sobre os requisitos de adequação das pessoas a eleger, conforme previsto da presente Política de Seleção e Avaliação.

Avaliação sucessiva da adequação individual e coletiva

- 4.13** Uma avaliação sucessiva independente da conduta geral e dos valores do órgão de administração e suas comissões (isto é, Comissão de Riscos, Comissão de Remunerações e Comissão de Governo Societário) deve ser realizada regularmente por uma entidade externa.
- 4.14** Uma avaliação sucessiva independente da conduta geral e dos valores do órgão de fiscalização deve ser realizada regularmente por uma entidade externa.
- 4.15** A CGS é responsável pela avaliação sucessiva da adequação individual dos membros do órgão de administração e fiscalização que deve ter lugar (i) em base anual; e/ou (ii) sempre que novos factos ou acontecimentos que tenham chegado ao conhecimento da CGS ou dos órgãos de administração e fiscalização determinem a necessidade de uma reavaliação da adequação. A referida avaliação sucessiva individual pode ser suportada pela avaliação prevista no ponto 4.13 e deve incluir os seguintes aspetos:
- a)** Exposição resumida dos elementos constantes do Relatório de Avaliação Individual referido no ponto 4.8;
 - b)** Descrição das alterações entretanto ocorridas em relação aos elementos constantes do Relatório de Avaliação Individual referido no ponto 4.8;
 - c)** Adequação do tempo dedicado em termos individuais ao desempenho das funções;
 - d)** Cumprimento dos objetivos anuais em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
 - e)** Objetivos em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, fixados para o ano seguinte, nos termos do ponto 7.6.
- 4.16** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização têm o dever de comunicar prontamente ao Banco, através do/a Presidente da CGS, qualquer facto superveniente à sua designação que altere as informações contidas no Questionário referido no ponto 4.6 ou que, com razoabilidade, altere ou possa

alterar a avaliação da sua capacidade individual, idoneidade, experiência, competência e conhecimentos, disponibilidade ou adequação às funções atribuídas.

4.17 A CGS é responsável pela avaliação sucessiva da adequação coletiva dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, que deve ter lugar anualmente. A referida avaliação sucessiva da adequação coletiva pode ser suportada pela avaliação prevista no ponto 4.13 e deve incluir os seguintes elementos:

- a) Estrutura, dimensão, composição e desempenho da administração;
- b) Adequação do tempo dedicado ao desempenho das funções;
- c) Cumprimento dos objetivos relativos à diversidade especificados no ponto 8;
- d) Adequação das competências, dos conhecimentos e da experiência, em termos agregados, tendo em conta a atividade do Banco;
- e) Cumprimento dos objetivos anuais em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- f) As três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para o ano seguinte;
- g) Recomendação de eventuais alterações.

5. ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

5.1 Aos titulares de funções essenciais aplicam-se, com as devidas adaptações, os requisitos de idoneidade, experiência e disponibilidade enunciados no ponto 3.

6. PROCESSO DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

Avaliação inicial da adequação individual e seleção

6.1. A avaliação inicial da adequação individual dos Titulares de Funções Essenciais precede necessariamente a sua nomeação. A nomeação de Titulares de Funções Essenciais é efetuada pelo órgão de administração, salvo se a urgência exigir nomeação pela Comissão Executiva, quando exista (sujeita a ratificação pelo órgão de administração).

6.2. O órgão de administração deve envidar os seus melhores esforços de forma proativa para identificar potenciais candidatos a titulares de funções essenciais, assim como para preparar de forma atempada o respetivo processo de sucessão.

- 6.3.** Logo que seja identificado um/a candidato/a adequado/a para titular de funções essenciais, a CGS promove a recolha da informação relevante para a avaliação inicial da sua adequação, incluindo, no mínimo, os elementos referidos no Questionário anexo à Instrução n.º 23/2018.
- 6.4.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da adequação do candidato será necessariamente acompanhada de documentos comprovativos.
- 6.5.** As disposições do ponto 4.8 aplicam-se, com as necessárias adaptações, ao Relatório de Avaliação Inicial da adequação dos Titulares de Funções Essenciais a ser apresentado pela CGS ao órgão de administração.
- 6.6.** Caso o órgão de administração pretenda contratar um/a candidato/a a titular de funções essenciais que não tenha sido considerado/a adequado/a pela CGS, a decisão de contratação, assim como a respetiva fundamentação, devem constar da ata desse órgão.
- 6.7.** A fundamentação a que se refere o ponto 6.6 deve analisar de forma autónoma – pelo menos – os motivos considerados relevantes pela CGS no Relatório de Avaliação para o juízo de falta de adequação.
- 6.8.** De acordo com o n.º 4 do artigo 17º do Aviso 3/2020, a decisão de substituir um/a titular de função de controlo deve ser tomada pelo órgão de administração e requer um parecer prévio vinculativo do órgão de fiscalização, devendo ser elaborado um relatório sobre a adequação do referido titular, nos termos do artigo 30º-A do RGICSF.

7. PLANO DE FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS MEMBROS DE ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

7.1. O Banco deve consagrar os recursos e o tempo necessários para assegurar a aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências necessários ao cabal desempenho das funções atribuídas aos órgãos de administração e fiscalização e aos Titulares de Funções Essenciais.

Formação contínua do órgão de administração e fiscalização

7.2. O relatório a que se refere o ponto 4.8.6. deve identificar pelo menos três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências por parte dos órgãos de administração e fiscalização, considerados coletivamente, tendo em conta as necessidades do Banco e as tendências de inovação na área bancária e financeira.

7.3. As áreas preferenciais devem ser revistas anualmente.

7.4. O cumprimento destes objetivos será objeto de avaliação no Relatório Anual de Avaliação Sucessiva do exercício seguinte.

Formação contínua dos órgãos de administração e de fiscalização e dos titulares de funções essenciais

7.5. Durante os processos de avaliação inicial e seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, previstos nos pontos 4 e 6 acima, serão identificadas, em relação a cada membro dos órgãos de administração e fiscalização e a cada Titular de Funções Essenciais, três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, tendo em consideração as necessidades individuais do dirigente em questão, as necessidades do Banco e as tendências de inovação na área bancária e financeira.

7.6. Durante os processos de avaliação sucessiva dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, previstos nos pontos 4 e 6 acima:

7.6.1. Devem ser identificados os cursos, seminários, programas de formação e outros meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências frequentados no último ano pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização e pelos Titulares de Funções Essenciais;

7.6.1.1. Será especialmente relevante para este efeito a adequação dos meios identificados às áreas preferenciais determinadas no processo de avaliação inicial e nas sucessivas revisões;

7.6.2. Devem ser descritos os meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências a frequentar durante o ano seguinte pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização e pelos Titulares de Funções Essenciais;

7.6.3. Devem ser revistas as áreas preferenciais fixadas no processo de avaliação inicial e seleção, tendo em conta os conhecimentos e competências entretanto adquiridos e as necessidades do Banco, assim como as tendências de inovação na área bancária e financeira.

7.7. O Banco pode contratar uma ou mais entidades externas para o auxiliar na identificação, seleção e avaliação dos meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para os seus membros dos órgãos de administração e fiscalização e Titulares de Funções Essenciais.

8. POLÍTICA DE DIVERSIDADE

Diversidade nas funções de administração

8.1. Para além da promoção da diversidade de qualificações e competências, o Haitong Bank estabelece como objetivo o aumento do número de pessoas do grupo do género sub-representado, de forma a garantir a manutenção de pelo menos 30% de mulheres no conjunto global das seguintes categorias:

8.1.1. O órgão de administração

8.1.2. O órgão de fiscalização

8.1.3. Conjunto dos titulares de funções essenciais.

8.2. De forma a atingir o objetivo acima referido, o Banco deverá seguir o plano detalhado nos pontos 8.3 e 8.4.

Identificação e seleção

8.3. No contexto da identificação e seleção de candidatos adequados, de forma a substituir os membros referidos no ponto 8.1, o Banco procurará identificar candidatos que contribuam para atingir a meta de diversidade de género supramencionada.

8.4. Para este efeito, o Banco deve basear-se no exercício de avaliação anual dos Recursos Humanos e na Política de Sucessão, que prevê medidas positivas para identificar candidatos adequados que permitam aumentar o número de pessoas do grupo do género sub-representado.

Meritocracia e não discriminação

8.5. A política de remuneração do Banco baseia-se num princípio de reconhecimento do mérito e das responsabilidades associadas a cada função. A política de remuneração do Banco veda a discriminação de salários e de progressão na carreira com base no género.

Parentalidade ativa

8.6. Além do cumprimento da legislação laboral em matéria de proteção da parentalidade, o Banco promove uma política de conciliação equilibrada da vida privada e da vida profissional e da parentalidade.

Programas de acompanhamento de dirigentes

8.7. Com vista ao acompanhamento da execução da presente Política no que respeita à diversidade de género, e tal como estabelecido na Política de Sucessão do Banco, o Banco reforçará a formação relativamente aos candidatos que permitam aumentar o número de pessoas do grupo de género sub-representado.

7. 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.

8. ARQUIVO

Esta Política está sujeita às regras gerais de arquivo estabelecidas no Procedimento ADM12.PM220.

9. CONTROLO DE VERSÕES

Tabela 1: Informação sobre o Documento

Nome do Documento	Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais do Haitong Bank, S.A.
Versão	Versão 5.0
Elaborada por (Departamento/Área)	Departamento de <i>Compliance</i>
Apreciada em (Nome do Comité/Comissão)	Comissão de Governo Societário (04.07.2023), Conselho Fiscal (29.06.2023) e Conselho de Administração (29.08.2023)
Aprovada por (Nome do Comité/Comissão)	Assembleia Geral de Acionistas

Tabela 2: Atualizações

Data de Atualização e Aprovação	Principais Alterações
Versão 1.0 – Aprovada em Assembleia Geral em 17 de agosto de 2017	Versão Original
Versão 2.0 – Aprovada em Assembleia Geral em 28 de dezembro de 2018	Esclarecimento sobre avaliação e seleção de Titulares de Funções Essenciais
Versão 3.0 – Aprovada em Assembleia Geral em 12 de fevereiro de 2020	Esclarecimento sobre as Características Específicas do processo de Avaliação e Adequação Individual e Coletiva do Conselho Fiscal suportado por uma entidade externa. Outras pequenas atualizações
Versão 4.0 – Aprovada em Assembleia Geral em 30 de abril de 2021	Esclarecimento sobre a avaliação sucessiva do Conselho de Administração e dos Comitês do Conselho de Administração realizada regularmente por uma entidade externa. Outras pequenas atualizações
Versão 4.1 – Aprovada pelo Acionista em 29 de abril de 2022	Integração em novos Modelos de acordo com o Regulamento nº 25; Esclarecimento relativo à avaliação sucessiva dos Titulares de Funções Essenciais. Outras pequenas atualizações
Versão 4.2 – Aprovada pelo Acionista em 25 de abril de 2023	Esclarecimento relativo aos Titulares de Funções e a sua avaliação inicial. Outras pequenas atualizações.
Versão 5.0 – Aprovada pelo Acionista em 28 de dezembro de 2023	Atualização Anual; Inclusão do Escritório de Representação de Paris no Item 2.; Esclarecimento relativamente a vários aspetos da Política de Diversidade; Outras pequenas melhorias.