

- (G) Revisar, avaliar e aprovar a Política de Remuneração Prospectiva da Sociedade (que estará sujeita à aprovação dos acionistas, ao menos a cada três anos) e o Relatório Anual de Remuneração (que fará parte do Relatório Anual da Sociedade) de acordo com a Lei das Sociedades do Reino Unido de 2006 e as regulamentações associadas.

O Comitê reportará regularmente ao Conselho de acordo com os termos deste Estatuto.

Para realizar suas funções, o Comitê estará autorizado a contratar os serviços de assessores, consultores e advogados, conforme necessidade ao desempenho de suas funções. A Sociedade deverá fornecer os recursos necessários para que Comitê cumpra com suas responsabilidades, incluindo o pagamento de honorários e despesas de assessores, consultores e advogados contratados nos termos deste Estatuto.

Composição e Qualificações

O Comitê deverá ser composto por, pelo menos, quatro membros do Conselho. Cada membro do Comitê deverá, ao critério do Conselho, cumprir com a independência e outras exigências legais, regras e regulamentos aplicáveis à Sociedade, incluindo as exigências da Comissão de Valores Mobiliários dos EUA ("SEC"), as Normas de Diretrizes de Divulgação e Transparência ("DTRs") da Agência de Conduta Financeira

impostas pelo Conselho), alterar ou rescindir qualquer contrato com consultores de remuneração, conforme necessário ou adequado para cumprir com suas responsabilidades. A seleção de tais Consultores de Remuneração deverá ocorrer depois de considerar todos os fatores relevantes quanto à independência daquelas pessoas em relação à administração, incluindo

(i)

do Presidente Executivo, conforme aplicável, e do *Chief Executive Officer*, em conjunto com o Comitê de Auditoria.

Remuneração de Incentivos e Ações

16. Revisar e aprovar o modelo e as metas, bem como dar as recomendações ao Conselho, com relação aos planos de remuneração de incentivo e planos baseados em ações. Os acionistas terão a oportunidade de votar sobre os planos de

