

中国建设银行(亚洲)股份有限公司

综合财务报表附注

(除特别注明外，以港币千元列示)

企业管治

就金管局发布的 CG-5「稳健的薪酬制度指引」作出薪酬披露

董事会已授权提名与薪酬委员会监督本银行薪酬制度的设计和运作事宜。

提名与薪酬委员会之成员不少于三名，当中大部分是独立非执行董事。

委员会的主要职责包括但不限于：

- 就首席执行官、高级管理层和关键人员的薪酬待遇作出建议；
- 就本银行的薪酬结构、每年薪金调整、每年表现花红及长期激励措施（如适用）向董事会作出建议；及
- 定期检讨本银行的薪酬制度及其运作事宜。

在订立本银行的薪酬政策时，委员会会考虑本银行的风险承受能力，风险管理架构和长远财务稳健。此政策提倡薪酬与表现挂钩的理念及内部公正做法，以鼓励员工取得成果及发挥良好表现，从而支持本银行的长远目标和策略。

薪酬架构

员工薪酬待遇着眼于由固定薪金和浮动薪酬组成的「整体现金薪酬」。依循整体报酬原则和现行市场惯例下，支付薪酬须遵循政策指引，维持适当平衡，使固定薪金的部分足以吸引和挽留具备相关技能的人员，及浮动薪酬的部分不会实际上变成「非任意」或导致要承受过分风险。浮动薪酬的比重根据职务和职责而变更；对于职级较高的员工而言，浮动薪酬所占比重通常较大。

固定薪酬是指基本薪金、固定津贴及年终保证报酬（如适用）。浮动薪酬（主要包括现金花红及 / 或销售奖金及 / 或长期奖金（如适用））根据本银行、有关业务部门和员工的整体表现而发放，当中会顾及与员工工作有关而可能影响本银行业绩表现的现有和潜在的全面长短期风险。

中国建设银行(亚洲)股份有限公司

综合财务报表附注

(除特别注明外，以港币千元列示)

企业管治 (续)

就金管局发布的 CG-5「稳健的薪酬制度指引」作出薪酬披露 (续)

绩效管理和浮动薪酬分配

个别员工的工作表现将依照众多预设和可计量的绩效目标来评估。这些目标是根据职责、涵盖财务与非财务因素的贡献范围，以及行为守则、内部控制政策、合规标准和风险管理规定得以充分遵守而厘定。因此，作为绩效管理制度的其中一环，要确保员工整体表现是基于财务成果与非财务指标得以平衡的考虑。对于有风险控制职能之员工，他们须达到其特定之部门及个人关键职效指标而不受其所监督之业务范围之表现影响。员工一旦未能取得上述理想表现，其浮动薪酬将有被扣减或取消之虞。

在评估本银行高级管理层和关键人员的薪酬待遇方面，提名与薪酬委员会获授权在配合上述绩效管理制度下，就包括浮动薪酬在内的整体薪酬作出建议。

支付及递延发放浮动薪酬

浮动薪酬会受限于本银行提名与薪酬委员会和董事会所批准的薪酬政策而递延发放。一般而言，相比固定薪酬，须予递延发放的浮动薪酬的比重将因应职级、职责范围而增加，同时与奖金数额成正比。

递延薪酬的发放受限于薪酬政策所定的最短归属期限和预设的归属条件。归属期限分阶段进行，最长三年，但取决于浮动薪酬金额而定，并会配合业务性质和风险、员工所承担的工作以及因工作而产生的风险的存在时间。如果本银行、业务部门或员工(如适用)在表现方面出现重大倒退，递延薪酬或须予没收。递延薪酬通常不得提早支付，而当员工在正常支付日期前向本银行呈辞或遭本银行解雇，未归属款项会被没收。以上规则如要作例外情况处理，须经按薪酬政策所界定的董事会、提名与薪酬委员会或首席执行官的批准。

假如日后确定用以衡量工作表现的数据经证实为明显地错误陈述，或有关员工曾作欺诈、违法或违反本银行内部控制政策 / 程序等行为，其未归属的递延薪酬须予收回。收回薪酬安排如要作例外情况处理，须经按薪酬政策所界定的董事会、提名与薪酬委员会或首席执行官的批准。

中国建设银行(亚洲)股份有限公司

综合财务报表附注

(除特别注明外，以港币千元列示)

企业管治 (续)

就金管局发布的 CG-5「稳健的薪酬制度指引」作出薪酬披露 (续)

持续监察薪酬制度

本银行须制定多层面的监控机制，以确保上述政策受到尊重和得以适当地遵循。

董事会和提名与薪酬委员会须监督本银行的整体薪酬事宜，以配合本银行的企业文化、策略、风险承受能力及监控环境。本银行负责内控/审计的部门须在独立于管理层的情况下，定期(至少每年)检讨薪酬政策是否足够和有效以及本银行薪酬制度营运是否合规。检讨结果和经认定的重大缺失须呈报提名与薪酬委员会。此外，在适当的情况下，须就薪酬政策与制度的设计和实施事宜，尤其是本银行各个层面的风险考虑因素，寻求风险控制、合规、内控、财务以及人力资源各方面的专业人员参与和投入。

高级管理层 (注 (i)) 和关键人员 (注 (ii)) 的薪酬

薪酬分类 (注 (iii))	2013 年
高级管理层数目	9
关键人员数目	<u>4</u>
	2013 年
固定薪酬 (注 (iv))	
现金	<u>26,088</u>
浮动薪酬	
现金	<u>10,131</u>
递延薪酬分类	2013 年
已归属结余	-
未归属结余	8,505
于 2013 年已奖赏	3,499
于 2013 年已支付	2,072
通过表现调整而减少	-
于 2013 年因事后明确的调整而扣减	-
于 2013 年因事后内含的调整而扣减	-

中国建设银行(亚洲)股份有限公司

综合财务报表附注

(除特别注明外, 以港币千元列示)

企业管治 (续)

就金管局发布的 CG-5「稳健的薪酬制度指引」作出薪酬披露 (续)

2013 年内并无高级管理层及关键人员获分发保证花红、聘约酬金或遣散费用。

注:

- (i) 高级管理层是指负责监控本银行的策略或活动或重要业务范围的行政人员。
- (ii) 关键人员是指那些职责或活动会代表本银行负上重大的风险的行政人员。
- (iii) 薪酬的分类是指于 2013 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期间分发予员工之固定及浮动薪酬。
- (iv) 固定薪酬包括雇主的退休金计划供款。