

中國建設銀行(亞洲)股份有限公司

綜合財務報表附註

(除特別註明外，以港幣千元列示)

企業管治

就金管局發佈的 CG-5「穩健的薪酬制度指引」作出薪酬披露

董事會已授權提名與薪酬委員會監督本銀行薪酬制度的設計和運作事宜。

提名與薪酬委員會之成員不少於三名，當中大部分是獨立非執行董事。

委員會的主要職責包括但不限於：

- 就首席執行官、高級管理層和關鍵人員的薪酬待遇作出建議；
- 就本銀行的薪酬結構、每年薪金調整、每年表現花紅及長期激勵措施（如適用）向董事會作出建議；及
- 定期檢討本銀行的薪酬制度及其運作事宜。

在訂立本銀行的薪酬政策時，委員會會考慮本銀行的風險承受能力，風險管理架構和長遠財務穩健。此政策提倡薪酬與表現掛鉤的理念及內部公正做法，以鼓勵員工取得成果及發揮良好表現，從而支援本銀行的長遠目標和策略。

薪酬架構

員工薪酬待遇着眼於由固定薪金和浮動薪酬組成的「整體現金薪酬」。依循整體報酬原則和現行市場慣例下，支付薪酬須遵循政策指引，維持適當平衡，使固定薪金的部分足以吸引和挽留具備相關技能的人員，及浮動薪酬的部分不會實際上變成「非任意」或導致要承受過分風險。浮動薪酬的比重根據職務和職責而變更；對於職級較高的員工而言，浮動薪酬所佔比重通常較大。

固定薪酬是指基本薪金、固定津貼及年終保證報酬（如適用）。浮動薪酬（主要包括現金花紅及 / 或銷售獎金及 / 或長期獎金（如適用））根據本銀行、有關業務部門和員工的整體表現而發放，當中會顧及與員工工作有關而可能影響本銀行業績表現的現有和潛在的全面長短期風險。

中國建設銀行(亞洲)股份有限公司

綜合財務報表附註

(除特別註明外，以港幣千元列示)

企業管治 (續)

就金管局發佈的 CG-5「穩健的薪酬制度指引」作出薪酬披露 (續)

績效管理和浮動薪酬分配

個別員工的工作表現將依照眾多預設和可計量的績效目標來評估。這些目標是根據職責、涵蓋財務與非財務因素的貢獻範圍，以及行為守則、內部控制政策、合規標準和風險管理規定得以充分遵守而釐定。因此，作為績效管理制度的其中一環，要確保員工整體表現是基於財務成果與非財務指標得以平衡的考量。對於有風險控制職能之員工，他們須達到其特定之部門及個人關鍵職效指標而不受其所監督之業務範圍之表現影響。員工一旦未能取得上述理想表現，其浮動薪酬將有被扣減或取消之虞。

在評估本銀行高級管理層和關鍵人員的薪酬待遇方面，提名與薪酬委員會獲授權在配合上述績效管理制度下，就包括浮動薪酬在內的整體薪酬作出建議。

支付及遞延發放浮動薪酬

浮動薪酬會受限於本銀行提名與薪酬委員會和董事會所批准的薪酬政策而遞延發放。一般而言，相比固定薪酬，須予遞延發放的浮動薪酬的比重將因應職級、職責範圍而增加，同時與獎金數額成正比。

遞延薪酬的發放受限於薪酬政策所定的最短歸屬期限和預設的歸屬條件。歸屬期限分階段進行，最長三年，但取決於浮動薪酬金額而定，並會配合業務性質和風險、員工所承擔的工作以及因工作而產生的風險的存在時間。如果本銀行、業務部門或員工(如適用)在表現方面出現重大倒退，遞延薪酬或須予沒收。遞延薪酬通常不得提早支付，而當員工在正常支付日期前向本銀行呈辭或遭本銀行解僱，未歸屬款項會被沒收。以上規則如要作例外情況處理，須經按薪酬政策所界定的董事會、提名與薪酬委員會或首席執行官的批准。

假如日後確定用以衡量工作表現的數據經證實為明顯地錯誤陳述，或有關員工曾作欺詐、違法或違反本銀行內部控制政策 / 程序等行為，其未歸屬的遞延薪酬須予收回。收回薪酬安排如要作例外情況處理，須經按薪酬政策所界定的董事會、提名與薪酬委員會或首席執行官的批准。

中國建設銀行(亞洲)股份有限公司

綜合財務報表附註

(除特別註明外，以港幣千元列示)

企業管治 (續)

就金管局發佈的 CG-5「穩健的薪酬制度指引」作出薪酬披露 (續)

持續監察薪酬制度

本銀行須制定多層面的監控機制，以確保上述政策受到尊重和得以適當地遵循。

董事會和提名與薪酬委員會須監督本銀行的整體薪酬事宜，以配合本銀行的企業文化、策略、風險承受能力及監控環境。本銀行負責內控/審計的部門須在獨立於管理層的情況下，定期(至少每年)檢討薪酬政策是否足夠和有效以及本銀行薪酬制度營運是否合規。檢討結果和經認定的重大缺失須呈報提名與薪酬委員會。此外，在適當的情況下，須就薪酬政策與制度的設計和實施事宜，尤其是本銀行各個層面的風險考慮因素，尋求風險控制、合規、內控、財務以及人力資源各方面的專業人員參與和投入。

高級管理層 (註 (i)) 和關鍵人員 (註 (ii)) 的薪酬

薪酬分類 (註 (iii))	2013 年
高級管理層數目	9
關鍵人員數目	<u>4</u>
	2013 年
固定薪酬 (註 (iv))	
現金	<u>26,088</u>
浮動薪酬	
現金	<u>10,131</u>
	2013 年
遞延薪酬分類	
已歸屬結餘	-
未歸屬結餘	8,505
於 2013 年已獎賞	3,499
於 2013 年已支付	2,072
通過表現調整而減少	-
於 2013 年因事後明確的調整而扣減	-
於 2013 年因事後內含的調整而扣減	-

中國建設銀行(亞洲)股份有限公司

綜合財務報表附註

(除特別註明外，以港幣千元列示)

企業管治 (續)

就金管局發佈的 CG-5「穩健的薪酬制度指引」作出薪酬披露 (續)

2013 年內並無高級管理層及關鍵人員獲分發保證花紅、聘約酬金或遣散費用。

註：

- (i) 高級管理層是指負責監控本銀行的策略或活動或重要業務範圍的行政人員。
- (ii) 關鍵人員是指那些職責或活動會代表本銀行負上重大的風險的行政人員。
- (iii) 薪酬的分類是指於 2013 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期間分發予員工之固定及浮動薪酬。
- (iv) 固定薪酬包括僱主的退休金計劃供款。