BEA東亞銀行

The Bank of East Asia, Limited
東亞銀行有限公司
(1918 年在香港註冊成立之有限公司)
(股份代號: 23)

薪酬委員會

職權範圍

1. 組成

董事會已議決成立一個名為薪酬委員會(「委員會」)的委員會，負責訂立及審議薪酬政策及本集團（以下包括東亞銀行有限公司（「本行」）受香港金融管理局綜合監管的所有海外分行及附屬公司）的董事、高層管理人員[1]及主要管理人員[2]的薪酬待遇。

2. 成員

2.1 委員會之成員，應由董事會首先從現任之非執行董事中委任，並須包括不少於兩名成員。委員會的大部分成員須為獨立非執行董事。

2.2 委員會主席須為由董事會委任的獨立非執行董事。

2.3 委員會任何會議的法定人數為兩名成員，其中至少一名須為獨立非執行董事。

2.4 委員會成員一經委任，其任期將於其擔任本行董事（執行或非執行或獨立非執行）期間持續，直至該委員會成員終止或辭任為董事時方告屆滿。無論如何，董事會可隨時終止委員會任何成員的委任。

2.5 公司秘書或其委派代表將擔任委員會秘書。

3. 會議次數

委員會須每年召開最少一次會議。

[1] **「高層管理人員」**包括本集團之執行主席、聯席行政總裁、副行政總裁及所有職級 3 的總經理。
[2] **「主要管理人員」**包括資本市場及流動資金管理部主管。

4. 職責

委員會的特定職責為：

(a) 就所有董事、高層管理人員及主要管理人員制定適用於本集團的薪酬政策及架構，以及就設立正規及具透明度的程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議；

(b) 檢討執行董事、高層管理人員及主要管理人員的薪酬待遇，並在適當情況下，向董事會提出建議，包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額。委員會應考慮的因素，包括同類公司支付的薪酬；執行董事、高層管理人員及主要管理人員須付出的時間及職責，本集團內其他職位的僱傭條件及應否給予與表現掛鈎的薪酬等；

(c) 就非執行董事及獨立非執行董事的薪酬待遇，向董事會提出建議；並確保獨立非執行董事薪酬方案符合相關監管要求及市場情況；

(d) 因應董事會通過的企業方針和目標，檢討與表現掛鈎的薪酬；及必要時，建議董事會有關事後風險的薪酬調整；

(e) 因應集團的表現、風險狀況及市場情況，檢討年度薪酬調整及浮動薪酬的建議預算，以及高層管理人員及主要管理人員股票或股票掛鈎工具的授予；

(f) 最少每年一次檢討遞延薪酬門檻是否合適，以確保薪酬符合審慎的風險承擔要求；

(g) 檢討及批准適用於僱員薪酬待遇的薪酬政策，以確保該政策符合任何司法機構和政府機關頒佈的任何適用法律及監管規定；

(h) 在適當情況下，委員會可授權予集團的管理委員會及/或高層管理人員；

(i) 就日後無論在時間及可能性方面均未能確定的潛在收入須予支付薪酬的任何做法，必須謹慎地作出評估。於進行評估時，委員會應證明其決定乃符合對本集團財務狀況及前景的評估；

(j) 檢討稽核處（獨立於管理層）呈交對本行的薪酬制度及運作，包括評估符合任何現行指引的年度稽核報告及確保呈交年度稽核結果予香港金融管理局；

(k) 就制訂本行薪酬制度，與董事會的其他相關委員會（包括但不限於風險委員會及審核委員會）緊密合作及咨詢本行的風險管控部門；

(l) 檢討及批准向董事、高層管理人員及主要管理人員支付任何與喪失或終止職務或委任有關的補償，以及因行為失當而遭撤任或罷免所涉及的補償安排，以確保該等補償或安排與合約條款一致，並屬公平、合理、恰當及不會過度；

(m) 確保任何董事、執行主席、聯席行政總裁或其任何聯繫人士（不論是否風險管控人員）不得參與釐定其個人的薪酬；

(n) 如有需要時，就高層管理人員及主要管理人員的薪酬事宜尋求獨立專業意見；

(o) 根據現行的監管要求，定期（最少每年一次）及必要時檢討重大風險承受人員的定義及所有類型人員的相關名單;

(p) 定期檢討及確認有關提升及增強本集團整體企業文化政策方案的成效性，並在適當情況下尋求內部審計或其他專家的協助;

(q) 最少每年一次批核、檢討及評估本集團企業文化及行為準則聲明是否足夠及有效，並確保該聲明能夠演釋為有效的政策和程序;

(r) 最少每年一次審閱本集團的《文化指標儀表板》，以確保本集團現行的企業文化符合良好銀行文化的三大支柱——「管治」、「獎勵制度」，以及「評估及意見反映機制」;

(s) 制定清晰人力發展方向以支持重點業務發展;

(t) 批核未來人力資源推算、策略及具體行動方案以滿足人才需求; 及

(u) 最少每年一次監察及檢討人力規劃及人才發展具體行動方案的成效。

5. 報告程序

(a) 秘書須向董事會全體成員提供委員會的會議記錄。

(b) 在年報所載企業管治報告內的披露資料

披露資料[3]應包括但不限於以下資料：

(i) 委員會的角色和職能；
(ii) 委員會的組成（包括委員會成員的姓名及註明委員會主席）；
(iii) 委員會於年內舉行會議討論事宜的次數，以及具名列載各成員出席該等會議的紀錄；
(iv) 委員會於年內進行工作的概要，包括但不限於下列:
- 檢討高層管理人員及主要管理人員的薪酬組合;
- 考慮根據僱員認股計劃，給予及授出認股權予合資格僱員;
- 考慮根據受限制性股份單位計劃，授出受限制性股份單位予合資格僱員;
- 檢討遞延浮動薪酬獎勵的歸屬;
- 檢討重大風險承受人員的個人、集體及其他名單;
- 檢討香港、中國內地、澳門、台灣、海外分行及附屬公司當地員工的年度薪酬及去年薪酬加幅預算的使用狀況;
- 檢討獎金總額;
- 檢討本行、執行主席、聯席行政總裁及副行政總裁的績效計分卡;
- 檢討本行《文化指標儀表板》及文化活動;
- 檢討委員會的職權範圍; 薪酬政策; 及在委員會職權範圍內的有關政策;
- 檢討本行的薪酬制度審核; 及
- 檢討本行的人力規劃及人才發展;

(v) 就守則條文E.1.2(c) [4]所述的兩種委員會模式中所採納的模式；

(c) 本行亦須根據香港金融管理局不時頒佈適用於本行薪酬政策及慣例的任何指引[5]或規則的規定，向香港金融管理局披露任何資料。

6. 檢討次數

本行將每年及於需要時檢討本職權範圍。

本文件的中文譯本倘與英文原文有任何歧異，概以英文原文為準。

[3] 根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》企業管治守則第一部分 E(a)、(b)、(c)及(d)(ii)段規定。
[4] 《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》企業管治守則。
[5] 香港金融管理局不時發出及更新的 CG-5《穩健的薪酬制度指引》。