

## 二零一四年薪酬披露资料

### 序言

根据香港金融管理局于二零一零年三月发出的「稳健的薪酬制度指引」（「《指引》」），中国工商银行（亚洲）有限公司（「本行」）已根据薪酬政策制备其二零一四年度花红分派安排。薪酬政策适用于本行于香港的各分行，并涵盖所有类别的雇员，包括高级管理层、自营买卖及交易人员、营销及销售、贷款人员、风险管理、财务监控及合规人员。

一般来说，员工年度绩效考核等级是会影响员工年度奖金的分配金额，其制定已考虑多项风险因素。薪酬委员会在决定整体奖金预算时亦会考虑本行当前与将来的风险。

### 一般原则

薪酬应有助落实业务的长期财务稳定性及促进有效的风险管理原则。风险控制功能在本行的薪酬相关程序及决定中起着限定作用。人力资源部在咨询外聘顾问及风险控制单位（包括风险管理、财务管理及合规）后拟定薪酬政策，再提交薪酬委员会及董事会审批。薪酬政策及安排旨在促使本行根据本行表现及行业常规，为雇员提供一个公正、公平及具市场竞争力的薪酬架构，其设计在于鼓励以维护机构风险承受能力、风险管理、业务策略及本行的长期财务稳健雇员行为。本行会依据其整体表现，经考虑财务、非财务及其他长期战略措施以及风险调整因素后拨款作为总花红资金。在厘定所得红利积累及递延支出时，应计及表现年度的已实现遗留亏损（事后）。上述所有因素对二零一四年度的薪酬并无任何不利影响。主要风险人员的薪酬和奖励是独立于其所监管业务范围的表现。

## 薪酬委员会

薪酬委员会已经成立，具有特定的职权范围，并获授予权力及职责，其中包括就本行全体董事、高级管理层及重要人员的薪酬政策及架构向董事会（「董事会」）作出推荐建议，厘定全体执行董事、高级管理层(其负责监察本行业务策略或活动或具本行重要业务职责)及重要人员(其职责或活动包含负责本行的重大风险或承担)的特定薪酬组合，以及参照董事会不时厘定的企业方针及目标，检讨及批准本行董事、高级管理层及重要人员按表现为基准的薪酬。考虑因素包括本行的业务表现及可与比拟的银行所支付的酬金。董事将不会参与其本人的薪酬决定。薪酬委员会亦将会检讨其他雇员的薪酬政策。

职权范围规定薪酬委员会须包括不少于三名独立非执行董事，构成过半数的委员会成员。薪酬委员会主席亦应由独立非执行董事担任。现时薪酬委员会的成员包括袁金浩先生（独立非执行董事）、王于渐先生（独立非执行董事）、徐耀华先生（独立非执行董事）、吴宏波先生（独立非执行董事）（于二零一五年五月二十二日退任）、马向军先生（非执行董事）（于二零一五年八月十八日起获委任）及武捷思先生（独立非执行董事）。袁金浩先生为薪酬委员会主席。

薪酬委员会在二零一四年共进行了4次会议(包括2次书面决议)。

于二零一四年期间，薪酬政策的主要修订如下：

- i) 包括全行所有员工在延付政策内
- ii) 包括华商银行及工银亚洲投资管理有限公司此2家全资附属公司的行政总裁及副行政总裁在延付政策重要人员名单内

## 薪酬架构

薪酬组合包括固定薪酬及以奖励为基准的可变动薪酬，并符合本集团雇员的年资、职位、责任及工作。

固定薪酬指雇员的年薪（包括双粮及退休金供款），而可变动现金薪酬则以雇员表现为发放基准，旨在提倡薪酬与表现挂钩的原则及内部公平，以鼓励与本行风险管理架构、长期目标及策略一致的成就及合适活动。可变动薪酬与表现直接挂钩，表现不理想（包括财务及非财务因素）将导致减少或取消可变动薪酬。

### **行政总裁、高级管理层及重要人员的薪酬**

薪酬委员会每年检讨行政总裁、高级管理层成员及重要人员的薪酬组合。根据《指引》第3.2.3项披露规定，于二零一四年向行政总裁、高级管理层及重要人员支付的薪酬总额载列于「行政总裁、高级管理层及重要人员的薪酬」一节内。于二零一四年度本行的高级管理层（9人）包括：行政总裁、副行政总裁及助理行政总裁。重要人员（19人）包括营运总监、华商银行的行政总裁及副行政总裁、工银亚洲投资管理有限公司的行政总裁及副行政总裁、金融市场部主管及副主管、首席交易员(即交易团队主管)及法律及合规部主管。

### **递延可变动薪酬**

行政总裁、高级管理层成员及重要人员获得的可变动薪酬须受递延机制规限。主要的递延原则包括：

- 与表现挂钩的可变动薪酬金额根据银行的薪酬政策属「重大」时适用递延机制；
- 递延金额根据银行的薪酬政策须属「有意义」；
- 与表现挂钩的可变动薪酬递延期间不得少于三年，并须符合业务的性质及风险、雇员从事的活动及来自活动的风险可能实现的时间。

此外，倘于其后证实某年度的任何表现计量方法于较后时间证明属明显失实陈述，或于较后时间证明有关雇员触犯欺诈或其他违法行为，或违反任何监管规定或本行的政策或程序，或本行的财务表现大幅恶化（即财务亏损），或经济

资本或风险质量估值大幅变动，在此情况下递延薪酬须被没收 / 收回。

任何实施没收 / 收回措施的原则及理据须予记录及保存七年。

### **政策检讨**

薪酬政策须按薪酬委员会确定的时段进行检讨。政策自生效日期起须至少每年检讨一次。

## 行政总裁、高级管理层及重要人员的薪酬

根据香港金融管理局发出的《监管政策手册》CG-5「稳健的薪酬制度指引」，本集团的行政总裁、高级管理层及重要人员于相关年度的薪酬详情如下：

### 一、于相关年度授予的薪酬

#### (i) 行政总裁及高级管理层

年度	二零一四	二零一三
受益人数目	9	10
年度	二零一四	二零一三
	千港元	千港元
固定薪酬	19,072	22,182
浮动薪酬		
- 现金	6,775	7,983
递延薪酬		
- 未有效		
- 现金	2,439	2,850
总计	28,286	33,015
递延薪酬		
上年度应付未付结余	4,512	2,767
- 奖赏	2,439	2,850
- 支付(较早年度递延薪酬)	(669)	(1,105)
- 被没收	0	0
应付未付余额转至下年度	6,282	4,512

(ii) 重要人员\*

年度	二零一四	二零一三
受益人数目	19	7
年度	二零一四	二零一三
	千港元	千港元
固定薪酬	15,374	8,881
浮动薪酬		
- 现金	4,559	2,062
递延薪酬		
- 未有效		
- 现金	1,333	0
总计	21,266	10,943
递延薪酬		
上年度应付未付结余	56	111
- 奖赏	1,333	0
- 支付(较早年度递延薪酬)	(150)	(55)
- 被没收	0	0
应付未付余额转至下年度	1,239	56

\* 2014年度有3名新任的重要人员，其薪酬披露数据是以前年内重要人员的任期按比例计算。

固定薪酬包括雇员的年薪、双粮及退休金供款。

可变动薪酬仅包括现金花红付款。

递延薪酬包括视乎预先界定归属条件、服务条件及 / 或表现条件而定的现金花红。倘于归属期间未能满足若干条件，递延薪酬未归属的全部或部分应予放弃。

于二零一三年及二零一四年，概无向行政总裁、高级管理层及重要人员授予或作出保证或入职花红及离职的付款。