

二零一五年薪酬披露资料

序言

中国工商银行（亚洲）有限公司（「本行」）根据香港金融管理局最新发出的「稳健的薪酬制度指引」（「《指引》」）及薪酬政策制备其二零一五年度花红分派安排。

薪酬政策适用于本行于香港所有类别的雇员，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、财务监控及法律合规人员。

一般来说，员工年度绩效考核等级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重要作用。人力资源部在咨询风险控制单位（包括风险管理及法律合规等）后拟定薪酬政策，再提交董事会付托的薪酬委员会审批。薪酬委员会最少每年一次检讨薪酬政策，以及可酌情要求外聘顾问提供数据及建议（如适用）。在2015年内，薪酬委员会并没有要求外聘顾问就薪酬事宜提供意见。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的雇员行为。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）。对风险控制功能有关的员工的薪酬乃根据其绩效目标而定及与其负责业务部门的表现分开，并按其各自的工作

职能以履行其主要工作职责的表现因素将于表现评核中作出评估，以及按评核结果作出适当的相关薪酬建议。

决定薪酬的措施时，本行考虑市场风险、信贷风险、流动资金风险及营运风险，也会考虑到某些关键的风险因素如资产质素、流动资金状况、营商和经济环境、各员工的表现、整体业绩以及长期的财务状况。各项风险因素报告将用作识别目前及未来风险。薪酬委员会在每年上半年设定本行与盈利对照的目标奖金包机制。本行会检讨本行集团的整体业务及风险管理表现。如本行未能达到业务目标、或在风险及合规表现出现不足/缺失情况、或有需要确保本行财政稳健时，本行将对奖金包作出适当的调减。过去数年，此机制及措施并无改变，并在2015年维持适用。

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（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）、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。

薪酬委员会在二零一五年共进行了3次会议(包括1次书面决议)。

薪酬委员会已于2015年审阅及批准薪酬政策，政策内容没有重大变动。

薪酬架构

薪酬方案由固定和浮动薪酬组合而成，并符合本集团雇员的年资、职位、责任及工作。浮动薪酬以现金的形式授予。

固定薪酬包括年薪、津贴及退休金供款，而浮动薪酬乃指酌情花红及其他浮动收入。浮动薪酬已考虑到本行和各业务单位的整体表现、按既定表现指标衡量的个人表现、有否遵行风险管理政策、以及符合法律及监管规定。对于企业单位高层人士，需考虑的业绩标准和指标包括收入，贷款及存款增长，减值贷款比率等主要财务指标。

本行持有表现评估计划，以确保个别员工的表现得到充分和有效的评估。浮动薪酬发放以履行预算收益及业务目标，同业表现对比及风险监控因素而厘定准则。这些标准需包括财务和非财务因素。财务系数将浮动薪酬与本行整体的溢利、收入及其他表现挂钩，亦顾及业务单位及个别雇员的贡献。非财务系数包括于定性层面的表现，如符合风险管理政策、遵从法律监管及道德标准及客户满意程度等。员工表现目标和年度绩效考核工作已同时考虑这些因素。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，于二零一五年向行政总裁、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。于二零一五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(15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副行政总裁、金融市场部主管、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

本行所有类别的雇员，包括行政总裁、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、于该年度授予的薪酬

(i) 行政总裁及高级管理层^{注 1}

本行行政总裁及高级管理层于年内之固定及浮动薪酬总额的数据如下：

金额(港币 '000)	2015 (9名员工)		2014 (9名员工)	
	非递延薪酬	递延薪酬	非递延薪酬	递延薪酬
固定薪酬				
现金	18,320	0	19,072	0
浮动薪酬				
现金	5,142	1,301	6,775	2,439

注 1 (1) 2015年度有1名新任的高级管理层人员，其薪酬披露数据是以前年内高级管理层人员的任期按比例计算。
(2) 披露数据是以行政总裁或高级管理层人员于该年的任期内赚取的薪酬。如在当年的任期不足一整年，披露数据则以年内任期按比例计算。

按(1)年内已归属及支付、(2)年内就表现情况作出扣减及(3)截至年底未发放及未归属之递延浮动薪酬总额的资料如下：

金额(港币 '000)	2015		2014	
	按2015年度表现所给予	就往年之表现所给予	按2015年度表现所给予	就往年之表现所给予
年内已归属及支付				
现金	0	-1,824	0	-669
年内就表现情况作出扣减				
现金	0	-485	0	0
截至年底未发放及未归属				
现金	1,301	1,993	2,439	3,842

注：实际递延金额乃根据授予的浮动薪酬总金额计算。

(ii) 重要人员^{注 2}

本行重要人员于年内之固定及浮动薪酬总额的数据如下:

金额(港币 '000)	2015 (15名员工)		2014 (19名员工)	
	非递延薪酬	递延薪酬	非递延薪酬	递延薪酬
固定薪酬				
现金	18,934	0	14,852	0
浮动薪酬				
现金	3,983	1,215	4,233	1,215

注 2 披露数据是以重要人员于该年的任期内赚取的薪酬。如在当年的任期不足一整年，披露数据则以年内任期按比例计算。

按(1)年内已归属及支付、(2)年内就表现情况作出扣减及(3)截至年底未发放及未归属之递延浮动薪酬总额的资料如下:

金额(港币 '000)	2015		2014	
	按2015年度表现所给予	就往年之表现所给予	按2015年度表现所给予	就往年之表现所给予
年内已归属及支付				
现金	0	-208	0	0
年内就表现情况作出扣减				
现金	0	0	0	0
截至年底未发放及未归属				
现金	1,215	1,007	1,215	0

注: 实际递延金额乃根据授予的浮动薪酬总金额计算。

固定薪酬包括雇员的年薪、津贴及退休金供款。

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2015年，递延浮动薪酬金港币485,000元被没收（2014年：无）。

于二零一四年及二零一五年，本行并无向行政总裁、高级管理层及重要人员授予或支付保证或入职花红及遣散费。