

二零一四年薪酬披露資料

序言

根據香港金融管理局於二零一零年三月發出的「穩健的薪酬制度指引」（「《指引》」），中國工商銀行（亞洲）有限公司（「本行」）已根據薪酬政策製備其二零一四年度花紅分派安排。薪酬政策適用於本行於香港的各分行，並涵蓋所有類別的僱員，包括高級管理層、自營買賣及交易人員、營銷及銷售、貸款人員、風險管理、財務監控及合規人員。

一般來說，員工年度績效考核等級是會影響員工年度獎金的分配金額，其制定已考慮多項風險因素。薪酬委員會在決定整體獎金預算時亦會考慮本行當前與將來的風險。

一般原則

薪酬應有助落實業務的長期財務穩定性及促進有效的風險管理原則。風險控制功能在本行的薪酬相關程式及決定中起著限定作用。人力資源部在諮詢外聘顧問及風險控制單位（包括風險管理、財務管理及合規）後擬定薪酬政策，再提交薪酬委員會及董事會審批。薪酬政策及安排旨在促使本行根據本行表現及行業常規，為僱員提供一個公正、公平及具市場競爭力的薪酬架構，其設計在於鼓勵以維護機構風險承受能力、風險管理、業務策略及本行的長期財務穩健僱員行為。本行會依據其整體表現，經考慮財務、非財務及其他長期戰略措施以及風險調整因素後撥款作為總花紅資金。在釐定所得紅利積累及遞延支出時，應計及表現年度的已實現遺留虧損（事後）。上述所有因素對二零一四年度的薪酬並無任何不利影響。主要風險人員的薪酬和獎勵是獨立於其所監管業務範圍的表現。

薪酬委員會

薪酬委員會已經成立，具有特定的職權範圍，並獲授予權力及職責，其中包括就本行全體董事、高級管理層及重要人員的薪酬政策及架構向董事會（「董事會」）作出推薦建議，釐定全體執行董事、高級管理層（其負責監察本行業務策略或活動或具本行重要業務職責）及重要人員（其職責或活動包含負責本行的重大風險或承擔）的特定薪酬組合，以及參照董事會不時釐定的企業方針及目標，檢討及批准本行董事、高級管理層及重要人員按表現為基準的薪酬。考慮因素包括本行的業務表現及可與比擬的銀行所支付的酬金。董事將不會參與其本人的薪酬決定。薪酬委員會亦將會檢討其他僱員的薪酬政策。

職權範圍規定薪酬委員會須包括不少於三名獨立非執行董事，構成過半數的委員會成員。薪酬委員會主席亦應由獨立非執行董事擔任。現時薪酬委員會的成員包括袁金浩先生（獨立非執行董事）、王于漸先生（獨立非執行董事）、徐耀華先生（獨立非執行董事）、吳宏波先生（獨立非執行董事）（於二零一五年五月二十二日退任）、馬向軍先生（非執行董事）（於二零一五年八月十八日起獲委任）及武捷思先生（獨立非執行董事）。袁金浩先生為薪酬委員會主席。

薪酬委員會在二零一四年共進行了4次會議（包括2次書面決議）。

於二零一四年期間，薪酬政策的主要修訂如下：

- i) 包括全行所有員工在延付政策內
- ii) 包括華商銀行及工銀亞洲投資管理有限公司此2家全資附屬公司的行政總裁及副行政總裁在延付政策重要人員名單內

薪酬架構

薪酬組合包括固定薪酬及以獎勵為基準的可變動薪酬，並符合本集團僱員的年資、職位、責任及工作。

固定薪酬指僱員的年薪（包括雙糧及退休金供款），而可變動現金薪酬則以僱員表現為發放基準，旨在提倡薪酬與表現掛鈎的原則及內部公平，以鼓勵與本行風險管理架構、長期目標及策略一致的成就及合適活動。可變動薪酬與表現直接掛鈎，表現不理想（包括財務及非財務因素）將導致減少或取消可變動薪酬。

行政總裁、高級管理層及重要人員的薪酬

薪酬委員會每年檢討行政總裁、高級管理層成員及重要人員的薪酬組合。根據《指引》第3.2.3項披露規定，於二零一四年向行政總裁、高級管理層及重要人員支付的薪酬總額載列於「行政總裁、高級管理層及重要人員的薪酬」一節內。於二零一四年度本行的高級管理層（9人）包括：行政總裁、副行政總裁及助理行政總裁。重要人員（19人）包括營運總監、華商銀行的行政總裁及副行政總裁、工銀亞洲投資管理有限公司的行政總裁及副行政總裁、金融市場部主管及副主管、首席交易員（即交易團隊主管）及法律及合規部主管。

遞延可變動薪酬

行政總裁、高級管理層成員及重要人員獲得的可變動薪酬須受遞延機制規限。主要的遞延原則包括：

- 與表現掛鈎的可變動薪酬金額根據銀行的薪酬政策屬「重大」時適用遞延機制；
- 遞延金額根據銀行的薪酬政策須屬「有意義」；
- 與表現掛鈎的可變動薪酬遞延期間不得少於三年，並須符合業務的性質及風險、僱員從事的活動及來自活動的風險可能實現的時間。

此外，倘於其後證實某年度的任何表現計量方法於較後時間證明屬明顯失實陳述，或於較後時間證明有關僱員觸犯欺詐或其他違法行為，或違反任何監管規定或本行的政策或程式，或本行的財務表現大幅惡化（即財務虧損），或經濟

資本或風險質量估值大幅變動，在此情況下遞延薪酬須被沒收 / 收回。

任何實施沒收 / 收回措施的原則及理據須予記錄及保存七年。

政策檢討

薪酬政策須按薪酬委員會確定的時段進行檢討。政策自生效日期起須至少每年檢討一次。

行政總裁、高級管理層及重要人員的薪酬

根據香港金融管理局發出的《監管政策手冊》CG-5「穩健的薪酬制度指引」，本集團的行政總裁、高級管理層及重要人員於相關年度的薪酬詳情如下：

一、於相關年度授予的薪酬

(i) 行政總裁及高級管理層

年度	二零一四	二零一三
受益人數目	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
浮動薪酬		
- 現金	6,775	7,983
遞延薪酬		
- 未有效		
- 現金	2,439	2,850
總計	28,286	33,015
遞延薪酬		
上年度應付未付結餘	4,512	2,767
- 獎賞	2,439	2,850
- 支付(較早年度遞延薪酬)	(669)	(1,105)
- 被沒收	0	0
應付未付餘額轉至下年度	6,282	4,512

(ii) 重要人員*

年度	二零一四	二零一三
受益人數目	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
浮動薪酬		
- 現金	4,559	2,062
遞延薪酬		
- 未有效		
- 現金	1,333	0
總計	21,266	10,943
遞延薪酬		
上年度應付未付結餘	56	111
- 獎賞	1,333	0
- 支付(較早年度遞延薪酬)	(150)	(55)
- 被沒收	0	0
應付未付餘額轉至下年度	1,239	56

* 2014年度有3名新任的重要人員，其薪酬披露數據是以其年內重要人員的任期按比例計算。

固定薪酬包括僱員的年薪、雙糧及退休金供款。

可變動薪酬僅包括現金花紅付款。

遞延薪酬包括視乎預先界定歸屬條件、服務條件及 / 或表現條件而定的現金花紅。倘於歸屬期間未能滿足若干條件，遞延薪酬未歸屬的全部或部分應予放棄。

於二零一三年及二零一四年，概無向行政總裁、高級管理層及重要人員授予或

作出保證或入職花紅及離職的付款。