ICBC 工银亚洲

二零一五年薪酬披露資料

序言

中國工商銀行（亞洲）有限公司（「本行」）根據香港金融管理局最新發出的「穩健的薪酬制度指引」（「《指引》」）及薪酬政策製備其二零一五年度花紅分派安排。

薪酬政策適用于本行於香港所有類別的雇員，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、財務監控及法律合規人員。

一般來說，員工年度績效考核等級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序及決定中起著重要作用。人力資源部在諮詢風險控制單位（包括風險管理及法律合規等）後擬定薪酬政策，再提交董事會付託的薪酬委員會審批。薪酬委員會最少每年一次檢討薪酬政策，以及可酌情要求外聘顧問提供數據及建議（如適用）。在2015年內，薪酬委員會並沒有要求外聘顧問就薪酬事宜提供意見。薪酬政策及安排旨在促使本行根據本行表現及行業常規，為雇員提供一個公正、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的雇員行為。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。在厘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）。對風險控制功能有關的員工的薪酬乃根據其績效目標而定及與其負責業務部門的表現分開，並按其各自的工作

職能以履行其主要工作職責的表現因素將於表現評核中作出評估，以及按評核結果作出適當的相關薪酬建議。

決定薪酬的措施時，本行考慮市場風險、信貸風險、流動資金風險及營運風險，也會考慮到某些關鍵的風險因素如資產質素、流動資金狀況、營商和經濟環境、各員工的表現、整體業績以及長期的財務狀況。各項風險因素報告將用作識別目前及未來風險。薪酬委員會在每年上半年設定本行與盈利對照的目標獎金包機制。本行會檢討本行集團的整體業務及風險管理表現。如本行未能達到業務目標、或在風險及合規表現出現不足/缺失情況、或有需要確保本行財政穩健時，本行將對獎金包作出適當的調減。過去數年，此機制及措施並無改變，並在2015年維持適用。

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，厘定全體執行董事、高級管理層(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厘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雇員的薪酬政策。

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）、馬向軍先生（非執行董事）(于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。

薪酬委員會在二零一五年共進行了3次會議(包括1次書面決議）。

薪酬委員會已於 2015 年審閱及批准薪酬政策，政策內容沒有重大變動。

薪酬架構

薪酬方案由固定和浮動薪酬組合而成，並符合本集團雇員的年資、職位、責任及工作。浮動薪酬以現金的形式授予。

固定薪酬包括年薪、津貼及退休金供款，而浮動薪酬乃指酌情花紅及其他浮動收入。浮動薪酬已考慮到本行和各業務單位的整體表現、按既定表現指標衡量的個人表現、有否遵行風險管理政策、以及符合法律及監管規定。對於企業單位高層人士，需考慮的業績標準和指標包括收入，貸款及存款增長，減值貸款比率等主要財務指標。

本行持有表現評估計劃，以確保個別員工的表現得到充分和有效的評估。浮動薪酬發放以履行預算收益及業務目標，同業表現對比及風險監控因素而厘定準則。這些標準需包括財務和非財務因素。財務係數將浮動薪酬與本行整體的溢利、收入及其他表現掛鉤，亦顧及業務單位及個別雇員的貢獻。非財務係數包括於定性層面的表現，如符合風險管理政策、遵從法律監管及道德標準及客戶滿意程度等。員工表現目標和年度績效考核工作已同時考慮這些因素。可變動薪酬與表現直接掛鉤，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，於二零一五年向行政總裁、高級管理層及重要人員支付的薪酬總額載列于「行政總裁、高級管理層及重要人員的薪酬」一節內。於二零一五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（15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副行政總裁、金融市場部主管、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

本行所有類別的雇員，包括行政總裁、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：

- 與表現掛鉤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」；
- 與表現掛鉤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、雇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雇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序，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于相關年度的薪酬詳情如下：

一、於該年度授予的薪酬

（i）行政總裁及高級管理層[註 1]

本行行政總裁及高級管理層於年內之固定及浮動薪酬總額的資料如下:

	2015 (9名員工)		2014 (9名員工)	
金額(港幣 '000)	非遞延薪酬	遞延薪酬	非遞延薪酬	遞延薪酬
固定薪酬				
現金	18,320	0	19,072	0
浮動薪酬				
現金	5,142	1,301	6,775	2,439

註 1 (1) 2015年度有1名新任的高級管理層人員，其薪酬披露數據是以其年內高級管理層人員的任期按比例計算。
(2) 披露數據是以行政總裁或高級管理層人員於該年的任期內賺取的薪酬。如在該年的任期不足一整年，披露數據則以年內任期按比例計算。

按(1)年內已歸屬及支付、(2)年內就表現情況作出扣減及(3)截至年底未發放及未歸屬之遞延浮動薪酬總額的資料如下:

	2015		2014	
金額(港幣 '000)	按2015年度表現所給予	就往年之表現所給予	按2015年度表現所給予	就往年之表現所給予
年內已歸屬及支付				
現金	0	-1,824	0	-669
年內就表現情況作出扣減				
現金	0	-485	0	0
截至年底未發放及未歸屬				
現金	1,301	1,993	2,439	3,842

註: 實際遞延金額乃根據授予的浮動薪酬總金額計算。

(ii) 重要人員[註 2]

本行重要人員於年內之固定及浮動薪酬總額的資料如下:

	2015 (15名員工)		2014 (19名員工)	
金額(港幣 '000)	非遞延薪酬	遞延薪酬	非遞延薪酬	遞延薪酬
固定薪酬				
現金	18,934	0	14,852	0
浮動薪酬				
現金	3,983	1,215	4,233	1,215

註 2 披露數據是以重要人員於該年的任期內賺取的薪酬。如在該年的任期不足一整年，披露數據則以年內任期按比例計算。

按(1)年內已歸屬及支付、(2)年內就表現情況作出扣減及(3)截至年底未發放及未歸屬之遞延浮動薪酬總額的資料如下:

	2015		2014	
金額(港幣 '000)	按2015年度表現所給予	就往年之表現所給予	按2015年度表現所給予	就往年之表現所給予
年內已歸屬及支付				
現金	0	-208	0	0
年內就表現情況作出扣減				
現金	0	0	0	0
截至年底未發放及未歸屬				
現金	1,215	1,007	1,215	0

註: 實際遞延金額乃根據授予的浮動薪酬總金額計算。

固定薪酬包括雇員的年薪、津貼及退休金供款。

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2015年，遞延浮動酬金港幣485,000元被沒收（2014年：無）。

於二零一四年及二零一五年，本行並無向行政總裁、高級管理層及重要人員授予或支付保證或入職花紅及遣散費。