

## 工银亚洲薪酬政策

### 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」）已制备其二零一零年度花红分派安排，并且正在修订其薪酬政策。

薪酬政策涵盖所有类别的雇员，包括高级管理层、自营买卖商及交易商、营销及销售、贷款人员、风险管理、财务监控及合规人员。

### 一般原则

薪酬政策及安排旨在促使本行根据本行表现及行业常规，为雇员维持一个公正、公平及具市场竞争力的薪酬架构，其设计在于鼓励支持机构风险承受能力、风险管理、业务策略及本行长期财务稳健的雇员行为。

### 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、高级管理层及主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、高级管理层及主要人员的特定薪酬组合，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、高级管理层及主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资比较的银行所支付的薪金。董事将不会参与决定其本人的薪酬。薪酬委员会亦将会检讨其它雇员的薪酬政策。

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）及胡浩先生（非执行董事）。袁金浩先生为薪酬委员会主席。

## 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）将导致减少或剔除可变动薪酬。

## 行政总裁、高级管理层及主要人员的薪酬

薪酬委员会每年检讨行政总裁、高级管理层成员及主要人员的薪酬组合。根据《指引》第3.2.3项披露规定，于二零一零年向行政总裁、高级管理层及主要人员支付的薪酬总额载列于附录内。

## 递延可变动薪酬

行政总裁、高级管理层成员及主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属「重大」时适用递延机制；
- 递延金额须属「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所依据的数据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它违法行为，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。

实行任何没收 / 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厘定的固定时间进行检讨。政策自生效日期起须至少每年检讨一次。

注: 如本政策之英文版与中文译本文义上有歧异, 概以英文版本为准

## 附录

(行政总裁、高级管理层及主要人员的薪酬)

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、高级管理层及主要人员于年内的薪酬详情如下：

	二零一零年	二零零九年
受益人数目	12	9
	二零一零年	二零零九年
	千港元	千港元
固定薪酬	24,536	24,447
可变动薪酬		
- 现金	6,597	9,093
递延薪酬		
- 现金	0	-
	31,133	33,540

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。

于二零一零年及二零零九年，概无向行政总裁、高级管理层及主要人员授予或作出入职及离职的付款。