

工銀亞洲薪酬政策

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」）已製備其二零一零年度花紅分派安排，並且正在修訂其薪酬政策。

薪酬政策涵蓋所有類別的僱員，包括高級管理層、自營買賣商及交易商、營銷及銷售、貸款人員、風險管理、財務監控及合規人員。

一般原則

薪酬政策及安排旨在促使本行根據本行表現及行業常規，為僱員維持一個公正、公平及具市場競爭力的薪酬架構，其設計在於鼓勵支持機構風險承受能力、風險管理、業務策略及本行長期財務穩健的僱員行爲。

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、高級管理層及主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、高級管理層及主要人員的特定薪酬組合，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、高級管理層及主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資比較的銀行所支付的酬金。董事將不會參與決定其本人的薪酬。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）及胡浩先生（非執行董事）。袁金浩先生為薪酬委員會主席。

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）將導致減少或剔除可變動薪酬。

行政總裁、高級管理層及主要人員的薪酬

薪酬委員會每年檢討行政總裁、高級管理層成員及主要人員的薪酬組合。根據《指引》第3.2.3項披露規定，於二零二零年向行政總裁、高級管理層及主要人員支付的薪酬總額載列於附錄內。

遞延可變動薪酬

行政總裁、高級管理層成員及主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屬「重大」時適用遞延機制；
- 遞延金額須屬「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所依據的數據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。

實行任何沒收／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釐定的固定時間進行檢討。政策自生效日期起須至少每年檢討一次。

註: 如本政策之英文版與中文譯本文義上有歧異，概以英文版本為準

附錄

(行政總裁、高級管理層及主要人員的薪酬)

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、高級管理層及主要人員於年內的薪酬詳情如下：

	二零一零年	二零零九年
受益人數目	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
可變動薪酬		
- 現金	6,597	9,093
遞延薪酬		
- 現金	0	-
	31,133	33,540

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。

於二零一零年及二零零九年，概無向行政總裁、高級管理層及主要人員授予或作出入職及離職的付款。