

## 大眾銀行(香港)有限公司(「大眾銀行(香港)」或「本行」)薪酬制度的披露

### 大眾銀行(香港)的薪酬委員會

本行已設立具有明確職權範圍的薪酬委員會，生效日期為二零一一年一月一日，以符合香港金融管理局(「金管局」)發出的監管政策手冊內有關「穩健的薪酬制度指引」(「該指引」)的要求。薪酬委員會有五位成員，大部份為獨立非執行董事。薪酬委員會主席為丹斯里拿督斯里鄭鴻標博士，其他成員為丹斯里拿督斯里湯耀鴻、李振元先生、柯寶傑先生及丹斯里拿督斯里鄭亞歷。

薪酬委員會每年最少須召開一次會議，以檢討及向本行的董事會提出有關董事、行政總裁、高級管理層及主要人員的整體薪酬政策/具體薪酬措施/委任或離職後補償安排，及為本行及其附屬公司(「本銀行集團」)所有僱員制訂一套適用的薪酬政策。

本行於成立獨立薪酬委員會前，董事會薪酬制度的職能由其直接控股公司—大眾金融控股有限公司(「大眾金融」)(其股份於香港聯合交易所有限公司上市)的薪酬委員會承擔。大眾金融於二零零五年一月成立具有明確職權範圍的薪酬委員會。大眾金融的薪酬委員會每年最少召開一次會議，以檢討及向大眾金融董事會提出有關董事、行政總裁及主要高級管理人員的整體薪酬政策/具體薪酬措施/委任或離職後補償安排，及為大眾金融及其附屬公司(「大眾金融集團」)，當中包括大眾銀行(香港)，制定一套正式及具透明度的程序以發展其薪酬政策。

大眾金融的薪酬委員會有五位成員，大部份為獨立非執行董事。委員會主席為丹斯里拿督斯里鄭鴻標博士，其他成員為丹斯里拿督斯里湯耀鴻、李振元先生、柯寶傑先生及丹斯里拿督斯里鄭亞歷。二零一零年召開了兩次會議。每位成員於二零一零年的出席率如下：

董事姓名	二零一零年出席會議次數	出席率
丹斯里拿督斯里鄭鴻標博士(主席)	2	100%
丹斯里拿督斯里湯耀鴻	2	100%
李振元先生	2	100%
柯寶傑先生	2	100%
丹斯里拿督斯里鄭亞歷	2	100%

於年內舉行的會議上，檢討及記錄員工每年的薪酬增加、制定薪酬政策及大眾金融集團開設新分行的進度。

董事、行政總裁及主要高級管理人員的薪酬乃參照其工作量、責任及承擔、表現及類似機構的薪酬措施等因素而釐定。並無個別董事或其任何聯繫人士參與釐定其本人的薪酬。

二零一零年的董事酬金範圍概述如下：

	大眾銀行(香港)
主席/聯合主席	港幣 120,000 元
其他董事	港幣 50,000 元至港幣 100,000 元

### 大眾銀行(香港)的人力資源委員會

本行已成立具有明確職權範圍的人力資源委員會，以協助本行董事會制定及實施所有有關人力資源事宜及按職權範圍作出決策，以確保人力資源政策得以順利實施。現時，人力資源委員會有五位成員。由行政總裁出任委員會主席，其他成員為兩位替任行政總裁、高級副總經理及人力資源部主管。

人力資源委員會每年召開會議四次(或於有需要時召開會議)。二零一零年已舉行六次會議，以商討以下事宜：

- 二零一零年的年度薪酬檢討
- 委任一位替任行政總裁作為人力資源委員會的新增成員
- 檢討二零一零年的年度評核制度，以回應該指引的規定而加強風險控制的管理

於會上有關管理層僱員的討論及建議事項會提呈本行的最終控股公司大眾銀行的人力資源委員會，並於適當時提呈大眾金融的薪酬委員會作認可。而於會上有關非管理層僱員的討論及決定會提呈本行的董事行政委員會以作記錄。

本銀行集團於採納薪酬政策及本行成立薪酬委員會後，在薪酬事宜上的若干現行做法將有以下改變：

- (i) 本行的董事會將監督薪酬政策的制定、維持及實施。
- (ii) 本行的薪酬委員會將按職權範圍的授權及責任，批准本銀行集團(大眾財務有限公司及其附屬公司因已成立其本身的薪酬委員會及採納其薪酬政策除外)的主要高級管理人員的薪酬福利，以提呈本行的董事會認可。

(iii) 薪酬檢討建議將由薪酬委員會每年提呈本行的董事會主席以作考慮。

(iv) 將會實施定期合規監管，以檢討薪酬系統的管理及運作。

人力資源部將繼續提出所有有關人力資源事宜的新方案，而人力資源委員會將繼續按職權範圍運作。

本行的薪酬委員會亦與人力資源委員會、審核委員會及其他專責的委員會及部門緊密合作，以(i)檢討內部政策及法定要求的議題上有否出現重大違規，並於需要時作出薪酬調整；及(ii)決定評核制度，以公平量度每個主要管理人員的表現，並於有需要時修改制度，以迎合本行轉變中的需要。

### **董事、高級管理層及主要人員的薪酬**

本行的薪酬政策鼓勵僱員支持本行的風險容忍、風險管理架構及長期穩健的財政狀況。該政策乃根據本行的目標、商業策略及長期目標而設立及實施，並以不鼓勵僱員承擔過量風險，但容許本行能吸引及保留擁有相關技術、知識及專長以履行彼等指定職責的僱員而構思而成的。

基本而言，薪酬福利包括固定及浮動薪酬。固定薪酬乃指基本薪金、年終雙糧及其他固定收入，而浮動薪酬乃指酌情花紅、銷售佣金及其他浮動收入。薪酬福利乃顧及有關工作的責任及貢獻、有關職位於市場的薪酬水平及僱員表現經評估後而決定。高級管理層及主要人員的薪酬水平及其固定與浮動薪酬之比例乃與其責任水平、對業務表現的貢獻及增強營運效率及有效性方面的責任承擔及貢獻掛鉤。

本行採用一套完善的表現量度架構，當中包括財務及非財務表現，以釐定浮動薪酬的數額及分配。金融系數將浮動薪酬與本行整體的溢利、收入及其他表現掛鉤，同時，亦顧及業務單位或部門及個別僱員對本行的貢獻。與僱員活動相關的適用及重大風險、資本成本及數量以支持面對的風險及於日常業務中的流動資金風險的成本及數量均已作出考慮。非金融系數包括於質量層面的表現，如符合風險管理政策、法例監管及道德標準的遵循、客戶滿意程度及營運支援的有效性與效率。

本行的高級管理層(包括兩位執行董事)及主要人員的薪酬數量資料總額如下：

- (i) 二零一零年財政年度薪酬數額，分爲固定及浮動薪酬，及受益人數目：

固定薪酬	浮動薪酬	受益人數目
港幣 10,799,058 元	港幣 2,694,966 元	10

- (ii) 二零一零年財政年度，浮動薪酬數額乃以現金支付。本行並無授出股份或股份相關工具予受益人作爲浮動薪酬。
- (iii) 二零一零年財政年度，本行並無授出延付薪酬(透過表現調整支付或減少)。
- (iv) 二零一零年財政年度，本行並無高級管理層及主要人員獲給予新聘簽約金或解僱金。