

## 大眾財務有限公司（「本公司」）二零一一年薪酬制度之披露

### 薪酬委員會

本公司已成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」）頒佈的監管政策手冊內的「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、丹斯里拿督斯里鄭亞歷、李振元先生及柯寶傑先生。

薪酬委員會每年最少召開一次會議，以檢討及向本公司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、具體薪酬措施及離職後補償安排或委任，及為本公司及其附屬公司（「本集團」）所有僱員制訂一套適用的薪酬政策。

二零一一年召開了兩次會議。各成員於二零一一年的出席率如下：

董事姓名	二零一一年 出席會議次數	出席率
丹斯里拿督斯里鄭鴻標博士（主席）	2/2	100%
丹斯里拿督斯里湯耀鴻	2/2	100%
丹斯里拿督斯里鄭亞歷	2/2	100%
李振元先生	2/2	100%
柯寶傑先生	2/2	100%

於年內舉行的會議上，薪酬委員會檢討及記錄高級管理人員的變動、二零一一年度薪酬檢討、符合金管局指引酌情花紅的分配及薪酬制度的週年檢討。

董事、行政總裁、高級管理層及主要人員的薪酬乃參照其工作量、責任及承擔、表現及本集團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。

二零一一年本公司的董事酬金範圍概述如下：

	範圍
主席／聯合主席	港幣 60,000 元至港幣 102,500 元
其他董事	港幣 25,000 元至港幣 92,500 元

除上述董事酬金外，本公司並無支付薪酬予薪酬委員會成員。

## 人力資源委員會

本公司已成立具有明確職權範圍的人力資源委員會，以協助本公司董事會制定及執行所有有關人力資源事宜的政策及按職權範圍作出決策，以確保人力資源政策得以順利執行。人力資源委員會成員包括總經理／行政總裁、執行董事、副總經理、助理總經理（業務）、信貸主管及人力資源經理。現時，人力資源委員會共有四位成員。

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）。二零一一年已舉行二十次會議，商討合約僱員的續約事宜、人事變動、人力資源政策、「能力及道德行為政策」及僱員轉介計劃的檢討。

## 薪酬進程的設計及結構

本公司的董事會監督薪酬政策的制定、維持及執行。

本公司的薪酬委員會按職權範圍的授權及責任，檢討及建議本集團的主要高級管理人員的薪酬福利，以提呈本公司的董事會認可。

本公司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)釐定評核制度，以公平量度每位主要人員的表現，並於有需要時修改制度，以迎合本公司不斷轉變中的需要。

薪酬檢討建議由薪酬委員會每年提呈本公司的董事會主席以作考慮。

本公司實施定期合規監管，以檢討薪酬系統的管理及運作。

人事部繼續主動提出所有有關人力資源事宜的新方案，而人力資源委員會繼續按其職權範圍運作。

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

## 本集團的薪酬

本公司已於二零一零年十二月採納符合該指引的薪酬政策，薪酬政策涵蓋按金管局綜合監管的本公司及其附屬公司。薪酬政策是由人力資源委員會草擬，並經董事會批准。人力資源委員會不時檢討及留意法例及監管的最新要求，及與風險管理單位聯繫，包括風

險管理、財務管理及合規職能，以於足夠的員工積極性、合理的薪酬待遇及審慎的風險管理之間取得平衡。任何擬被納入薪酬政策的調查結果及建議將提呈薪酬委員會以作考慮。薪酬委員會經討論並同意薪酬政策的修訂後，須向董事會建議有關修訂以作批准。

本公司的薪酬政策鼓勵僱員支持本公司的風險承受能力、風險管理架構及長期穩健的財政狀況。該政策乃根據本公司的目標、商業策略及長期目標而設立及執行，並不鼓勵僱員承擔過量風險，但容許本公司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的原則構思而成。本公司於進行薪酬計量時，經多個管理委員會及工作小組密切監察，已顧及多項風險，包括市場風險、信貸風險、流動資金風險及營運風險。本公司考慮及檢討審核報告及多項表現報告用以於薪酬進程中顧及有關風險。審核報告涵蓋有關資產質素、信貸風險管理及營運風險管理的資料，而表現報告則指出多項可有效識別目前及未來的風險的業務表現指標，如債務拖欠比率、淨壞賬耗蝕比率、客戶存款、業務增長等。僱員控制該目前及未來的風險的表現與其薪酬回報掛鈎。董事會於訂定僱員的共同表現花紅時，會考慮本集團的整體表現、風險管理、市場趨勢及其他非財務計量。本公司會於認為有需要時對上述安排作出調整。過去一年，薪酬計量安排並無改變。

基本而言，薪酬福利包括以現金支付的固定及浮動薪酬。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核後而釐定。高級管理層及主要人員的薪酬水平及其浮動與固定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鈎。

負責風險管理職能的僱員薪酬只按其履行主要職責的表現進行評估，並獨立於其監管的業務而釐定。

本公司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公司整體的溢利、收入及其他表現掛鈎，亦顧及業務單位或部門及個別僱員對本公司的貢獻。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。非金融系數包括於定性層面的表現，如符合風險管理政策、法例監管及道德標準的遵從、客戶滿意程度及營運支援的有效性及效率。基於財務業績及非財務因素兩方面同樣重要，表現欠佳的僱員的浮動薪酬將被減少或取消。而僱員於非財務因素的不良表現將蓋過其顯著的財務業績，因此僱員的表現得以獲全面評估。

### **每年檢討薪酬制度**

薪酬委員會於二零一一年年終進行本集團薪酬制度及其運作的年度檢討。該檢討總結薪酬制度基本上與該指引的原則一致，除下文詳述有關薪酬遞延的一些修訂建議。

當僱員的浮動薪酬數額超出年度固定薪酬的預定百分比，一項為期三年的遞延期將加於有關浮動薪酬，致使授予個別僱員的獎勵與創造長期價值及風險的時間範圍一致。該遞延薪酬將於三年的遞延期內，以不可超出按比例基準逐漸賦予有關僱員。

受限於薪酬委員會按內部指引的規定之決定，當隨後確定用作衡量特定年份表現的資料存在明顯的錯誤、或隨後確定有關僱員作出欺詐行為或其他違法行為、或違反任何法例或本集團的指引或內部監控政策、或本集團的財務表現需重列並出現重大下調、或該僱員被解僱的情況下，該僱員的遞延薪酬將被沒收及/或追回。

給予高級管理層、主要人員及承擔風險僱員的浮動薪酬受限於上述的遞延機制，薪酬委員會將最少每年檢討遞延機制一次及於需要時作出更改。

### 高級管理層及主要人員的薪酬

本集團的高級管理層（包括同時擔任行政總裁的一名執行董事）及主要人員的薪酬定量資料總額如下：

- (i) 二零一一年財政年度薪酬數額，分為固定及浮動薪酬，及受益人的數目：

#### 高級管理層的薪酬\*：

固定薪酬		浮動薪酬		受益人數目
非遞延	遞延	非遞延	遞延	
港幣 4,993,820 元	無	港幣 1,541,050 元	無	5

\* 高級管理層包括總經理／行政總裁、替任行政總裁、助理總經理、證券商董事及資訊科技總監

#### 主要人員的薪酬#：

固定薪酬		浮動薪酬		受益人數目
非遞延	遞延	非遞延	遞延	
港幣 5,213,317 元	無	港幣 1,533,897 元	無	10

# 主要人員包括其職責或活動涉及重大風險或令本集團承擔重大風險的個別僱員及負責風險管理職能的僱員

- (ii) 二零一一年財政年度，浮動薪酬數額乃以現金支付。本公司並無授出股份或股份相關工具作為浮動薪酬。

- (iii) 二零一一年財政年度，本公司並無透過表現調整，授出、支付或減少遞延薪酬及並無尚未償付的遞延薪酬。

(iv) 二零一一年財政年度，本公司並無向高級管理層或主要人員授予新聘簽約金或遣散費或支付保證花紅。

二零一二年五月二十八日