

## 根據香港金融管理局發出的 CG-5「穩健的薪酬制度指引」披露的補充資料

按照香港金融管理局發出的 CG-5「穩健的薪酬制度指引」，披露以下資料：

### (a) 有關高級管理層及主要人員的 2011 年度薪酬

就披露用途，本部份提及的高級管理層及主要人員乃根據香港金融管理局 CG-5「穩健的薪酬制度指引」定義。

高級管理層由行政總裁及 2 名總經理組成，負責監察整體策略和重要業務線。

主要人員是其職責或工作涉及承擔重大風險或代表本行承擔重大風險的員工，包括副總經理、財務總監、資訊科技總監、營運總監、助理總經理，以及直接隸屬總經理的部門主管〔秘書處主管除外〕。

#### (i) 授予的薪酬總值

	非遞延 港幣千元	遞延 港幣千元
高級管理層		
固定薪酬		
現金	12,338	0
浮動薪酬		
現金	3,300	1,800
主要人員		
固定薪酬		
現金	24,609	0
浮動薪酬		
現金	11,187	2,997

#### (ii) 遞延薪酬的餘額

	高級管理層 港幣千元	主要人員 港幣千元
遞延薪酬		
已歸屬	1,350	0
未歸屬	3,000	2,997
	4,350	2,997
餘額承前		
已授予	2,550	0
已發放	1,800	2,997
按績效表現作出的扣減調整	(1,350)	0
餘額結轉	0	0
	3,000	2,997

註：

- 以上薪酬包括 3 名高級管理層及 16 名主要人員的薪酬，並在每年召開 2 次的薪酬與考核委員會會議決議。
- 本行於 2011 年度並無向高級管理層及主要人員支付保證花紅、簽約受聘酬金或遣散費。

## (b) 薪酬政策的披露

### 一般原則

本行已設立薪酬與考核委員會〔「委員會」〕，並以書面訂明具體的職權範圍。委員會成員的 60%〔在 5 名委員會成員當中佔 3 名〕為獨立非執行董事。委員會獲董事會授權處理有關本行薪酬政策的設計和檢討，並監察其在集團〔包括本行、其附屬公司及海外分行〕的執行情況，亦負責研討及審議本行高級管理層及主要人員的薪酬。

本行的風險監控職能單位會就薪酬政策的足夠性及有效性進行獨立的定期檢討〔每年最少 1 次〕，以確保薪酬政策符合法規要求及促進有效的風險管理。風險控制人員的薪酬與其所監督的業務範疇表現沒有關連，而是根據其本身的績效指標及主要職能決定。

薪酬政策的設計旨在鼓勵員工支持本行達致業務目標，維持長期財務穩健以及促進有效的風險管理。薪酬政策的執行亦體現本行長遠價值創造，並將員工薪酬與本行的溢利發展、風險期及資本充足性相連結。

### 薪酬架構

員工的薪酬由固定薪酬和浮動薪酬適當地組成。固定薪酬包括員工的薪金、津貼、年終雙糧和退休福利供款。浮動薪酬是指根據本行、單位和員工的績效表現而發放的現金花紅。固定薪酬維持於具競爭力的水平以吸引及保留具備履行職務所需技能、知識及經驗的人才，而發放浮動薪酬亦不會引致承受過度的風險。一般而言，浮動薪酬佔總薪酬的比例隨着員工的職級、角色、責任及職能而相應增加。

### 績效表現的量度和浮動薪酬的發放

預設績效表現標準包括財務指標和非財務指標，用以量度員工的績效表現及釐定浮動薪酬的發放。財務指標包括量化的表現，例如溢利、收益、營業額或交易量。非財務指標包括非量化的表現，例如履行符合風險管理政策、法規和道德標準、內部稽核檢討要求等責任、貫徹落實本行價值觀及客戶滿意情況。非財務指標在量度員工績效表現時構成顯著部份。浮動薪酬的發放金額及分配亦考慮到員工所進行業務的相關實質和潛在風險。一般而言，量化和非量化的表現均影響風險調節和風險水平評估。

### 遞延安排

為實現薪酬與風險掛鈎，使績效表現和相關風險可在實際發放浮動薪酬之前有足夠時間予以充分確定，員工的浮動薪酬在達到遞延發放的門檻條件時，部份浮動薪酬將按規定作出遞延發放。遞延薪酬的歸屬和支付將會在 3 個年度內，按預設的歸屬條件分階段以不快於按比例的基礎進行。

若日後確定用以量度績效表現的數據被證實為明顯地錯誤陳述，或有關員工曾作欺詐、瀆職或違反內部監控政策等行為，員工並未歸屬的遞延薪酬會被取消或索回。

2012年8月3日