

恒生銀行有限公司（「本行」）

薪酬委員會的職權範圍

1 宗旨

- 1.1 薪酬委員會（「委員會」）須向董事會匯報，並在特殊情況下，向香港上海滙豐銀行有限公司（「香港滙豐銀行」）薪酬委員會匯報。
- 1.2 委員會負責：
- (a) 監督合適及適用於本行範圍的滙豐控股有限公司（「滙豐控股」）薪酬政策（經滙豐控股薪酬委員會審議及獲滙豐控股股東於股東周年常會批准）的執行及運作情況；
 - (b) 檢討本行薪酬政策是否符合所有適用的法例要求，並適合吸引、保留並激發董事和高層管理人員成功運營本行所需具備的素質；
 - (c) 考慮相關事項（如有），包括考慮與本行相關的薪酬資金及建議以完成本行年度薪酬審核程序。

2 成員

- 2.1 委員會須由不少於三位委員組成，包括最少兩位獨立非執行董事。委員會主席須為獨立非執行董事。
- 2.2 委員會主席及委員須由董事會委任。
- 2.3 董事會可不時增委非執行董事為委員會委員，但委員會委員須以獨立非執行董事佔大多數。
- 2.4 委員會主席及每位委員的任期需與其擔任非執行董事的任期一致。隨後附加之委員任期須提呈董事會審議及通過。
- 2.5 委員會主席及委員共同在薪酬政策和慣例、風險管理和監控工作方面均具備適當的知識、專長及專業經驗。有關委員的委任事宜，亦需獲香港滙豐銀行薪酬委員會的同意。
- 2.6 委員會獲董事會授權，可徵詢其認為適當的法律、薪酬或其他專業意見，並須負責制訂薪酬顧問的甄選標準、甄選和委任及制訂其職權範圍，就各薪酬相關事宜向委員會提供意見。

3 出席會議

- 3.1 僅委員有權出席委員會會議。
- 3.2 委員會可在其認為適當時，邀請任何董事、行政人員或其他人士列席委員會的任何會議，以協助委員會履行其職責。
- 3.3 本行風險監控總監將在必要時出席會議，並就本行薪酬政策和提案與本行風險狀況和風險管理是否相符進行匯報。本行財務總監將在必要時出席會議，匯報薪酬政策是否與本行資本概況一致。

4 會議及法定人數

- 4.1 委員會須按其認為合適的次數及在其認為合適的時間召開會議。
- 4.2 委員會會議之法定人數須為兩人，其中一人應為委員會主席或(如彼因特殊情況而未能出席會議)一位獨立非執行董事。
- 4.3 委員會須由委員會秘書(公司秘書或被其提名的人員)及人力資源總監(及其認為合適的人力資源部行政人員)支持。
- 4.4 委員會秘書應適當地製備委員會會議的文件及會議紀錄，並分發予全體委員。
- 4.5 於每次會議後，委員會主席應於隨後的董事會會議提呈會議紀錄，以匯報需予董事會關注的重要事項。

5 委員會的責任

在不限制委員會宗旨的一般性原則下，委員會擁有下列責任、權力、權限及酌情權：

薪酬政策及管治

- 5.1 按委員會的推薦意見，提交滙豐控股的薪酬政策予本行董事會審閱，董事會亦將按本行實際情況及管治要求，作出其認為合適的修改，並予以批准及採納。
- 5.2 確保薪酬政策、慣例、程序均符合本行的業務策略、企業目標及長遠利益。

- 5.3 確保適用於本行的薪酬政策及結構符合本地監管機關的審查。
- 5.4 在滙豐集團薪酬政策的框架下，考慮本行及其附屬公司（如有）的薪酬事項，向董事會建議與本行相關（尤其是其董事、高層管理人員¹、主要人員²及監控職能主管³方面）的薪酬政策和結構，確保其符合當地監管及市場的要求。
- 5.5 確保向本行提供服務人員的薪酬基準是可以支持本行有效的風險管理及長遠利益（惟可能與滙豐集團整體有所不同）。
- 5.6 為完成本行的年度薪酬審核程序：
- (a) 在獲得香港滙豐銀行薪酬委員會支持的前提下，審閱與本行薪酬資金及建議的相關事宜；及
 - (b) 審閱並批准（個別情況下需獲香港滙豐銀行薪酬委員會的最後批准）根據董事會不時通過的企業目標和宗旨，與表現掛鈎的薪酬，及向董事會及香港滙豐銀行薪酬委員會提出回應。
- 在此方面，獨立非執行董事可要求獲得一份關於本行特定人員薪酬的獨立報告並適時提供建議。
- 5.7 提交非執行董事的薪酬建議予董事會、股東和（如需要）香港滙豐銀行薪酬委員會批准。
- 5.8 在獲得香港滙豐銀行薪酬委員會支持的前提下，檢討本行所有執行董事、高層管理人員、主要人員及監控職能主管的特定薪酬福利，包括實物福利、退休金及補償金，並推薦予董事會審議。就此，委員會應確保負責風險管理及合規職能僱員的薪酬，應與其他業務範疇的僱員作獨立釐定。委員會應考慮的因素，包括同類公司支付的薪酬；執行董事、高層管理人員、主要人員及監控職能主管須付出的時間及承擔的職

¹ 「高層管理人員」指 (i)本行執行董事；(ii)本行候補行政總裁；(iii)本行執行委員會成員；及(iv)本行主要附屬公司或其總資產佔本行總資產超過百分之五的離岸附屬公司的主管。

² 根據英國審慎監管局頒佈的《薪酬守則》界定為「已識別員工及承擔重大風險人士」的員工。

³ 監控職能包括稽核、風險、法律及合規的主管。

責、集團內其他職位的僱傭條件，及應否給予與表現掛鈎的薪酬等。委員會亦應在潛在未來收入之時間及可能性仍未明確的情況下，對任何支付薪酬之做法進行評估。

- 5.9 在獲得香港滙豐銀行薪酬委員會支持的前提下，檢討向本行執行董事、高層管理人員、主要人員及監控職能主管支付任何與喪失或終止職務或委任有關之補償，以及因行為失當而受解僱或罷免所涉及之補償安排，以確保該等補償或安排乃按有關合約條款釐定，並屬公平、合理、恰當及不會過度，並將建議推薦予董事會審議。
- 5.10 確保定期（最少每年一次）對本行之薪酬福利制度及其運作進行獨立於本行管理層之檢討，並可以內部或外判方式進行。該檢討應包括評估本行之薪酬制度，是否符合相關監管機構之要求。
- 5.11 定期（最少每年一次）對本行之薪酬政策以及其實施進行獨立於管理層之檢討，以確保薪酬制度的運行與預期目標和本行的長遠利益一致。在檢討過程中，本行之內部稽核應向委員會提供支援，以及向其報告任何發現之重大不足之處。

監管規定、風險及審計

- 5.12 檢討需要向本行股東及當地監管機構報告有關薪酬的任何事宜，以及評估是否設有有效保障措施以確保薪酬政策與本行承受風險水平一致，以及確保本行遵守當地監管規定及其他法例規定。這包括檢討及批准以下事宜：
- (a) 年報及財務報表內的薪酬報告（如有），以供董事會整體審批；及
 - (b) 根據當地監管機構要求而需由委員會就本行薪酬政策作出的任何聲明。
- 5.13 適時就以下事項徵詢風險委員會、風險監控總監及/或審核委員會確認（如適用）：獎勵方案所採用的績效目標符合本行及本集團的業務策略、目標、企業文化及長遠利益。在評估本行、業務部門及個別員工實際表現時，委員會須確保已採用任何適當的風險調整。如有任何不同的觀點，應由董事長代表董事會適時向香港滙豐銀行薪酬委員會滙報以便作進一步考慮。

- 5.14 委員會須確保薪酬政策、慣例和流程：
- (a) 與促進本行健全有效風險管理的理念一致；
 - (b) 絕不鼓勵任何會超越本行可承受風險水平的冒險行徑；
及
 - (c) 絕不鼓勵本行承擔任何會導致本行違規的行徑。
- 5.15 委員會應就高層管理人員對加強及維持本行企業文化的成效，作為釐定高層管理人員的薪酬決定，徵詢本行風險委員會的意見。
- 5.16 就如何表決按香港上市規則而須獲股東批准的董事服務合約，向股東提出意見。
- 5.17 確保任何董事或高層管理人員或主要人員或監控職能主管或其任何聯繫人不得參與釐定其本人的薪酬。

其他

- 5.18 代表本行董事長或董事會接受由其不時付託的其他相關工作。

6 有關委員會的責任

- 6.1 委員會須監督其附屬公司董事會或其薪酬委員會考慮與薪資有關的事項如下：
- (a) 上報涉及滙豐控股薪酬政策應用或(如適用)其他需予注意有關薪酬方面的重大事項；
 - (b) 向香港滙豐銀行薪酬委員會上報有關本行附屬公司董事會或其薪酬委員會的薪酬事宜；
 - (c) 與香港滙豐銀行薪酬委員會協調有關本行附屬公司董事會或其薪酬委員會的薪酬事宜；
 - (d) 倘若香港滙豐銀行薪酬委員會要求，委員會可就本行與(如涉及)其附屬公司採取行動或提供文件，包括以下各項：
 - 會議記錄副本；
 - 定期認證；
 - 採納最佳常規(由滙豐控股薪酬委員會推薦)及分享有關訊息；
 - 定期與香港滙豐銀行薪酬委員會及/或其主席進行互動。

- 6.2 就上述第 5.14(c)條的規定，倘若委員會認為於執行本行薪酬政策時可能出現未能全面合規的情況，委員會應備有權力採取該薪酬政策以外的必須措施，以確保本行合規。

7 委員會的操作

委員會需：

- 7.1 就執行上述責任時，本行於執行滙豐控股薪酬政策時的可能遇到的問題，應由本行董事會及（如合適）隨時上報香港滙豐銀行薪酬委員會。
- 7.2 除了由委員會基於先前已獲批准的框架而需酌情考慮的情況外，委員會需適時向本行董事會和香港滙豐銀行薪酬委員會匯報任何嚴重違反法律法規或任何違反薪酬政策的事項，並可能需要應集團薪酬委員會的要求提交相關證明。
- 7.3 每年檢討委員會的職權範圍及成效，並就此向董事會建議任何必要的更改。如該職權範圍與集團附屬公司薪酬委員會的核心職權範圍出現重大偏離時，需獲得香港滙豐銀行薪酬委員會的確認。

2019 年 2 月

中譯本與英文本如有歧異，概以英文本為準。