

薪酬報告

薪酬委員會於2003年成立，由本公司獨立非執行董事兼副主席梁乃鵬博士擔任委員會主席。委員會其他成員為李家祥博士和陳祖澤博士，兩人均為本公司獨立非執行董事。

薪酬委員會獲董事會授權，負責確保公司採用結構合適及公平公正的薪酬政策，使董事及員工的利益與公司其他持份者的利益一致，並配合公司的理想、目標和表現。薪酬水平乃基於工作表現、公平性、透明度及市場競爭力的原則來釐定，並結合多個薪酬元素，以吸引及保留人才，並盡量鼓勵個人對集團作出貢獻。

集團採納的主要薪酬政策如下：

- 董事及高級管理人員均不得參與釐定其個人薪酬；
- 包括董事在內的薪酬政策及常規須具最高的透明度；及
- 薪酬組合為所有參與者提供一個公平的獎勵制度，考慮因素包括資歷、經驗及表現等，同時參照市場常規及同類公司為類似職位提供的薪酬組合。而必要時，亦可就人力資源相關事宜徵求獨立專業顧問的意見。

薪酬委員會的書面職權範圍現已上載公司網站，完全符合《上市規則》附錄14所載的守則條文。委員會的主要職務包括：

- 就本公司全體董事及高級管理人員的薪酬政策及架構，以及為制訂薪酬政策而確立正規而具透明度的程序，向董事會作出建議；

薪酬委員會獲董事會授權，負責確保公司採用結構合適及公平公正的薪酬政策，使董事及員工的利益與公司其他持份者的利益一致，並配合公司的理想、目標和表現。

- 為釐定董事薪酬制訂指引(包括執行董事的聘用條款、薪酬及退休福利)，並就個別執行董事及高級管理人員以至非執行董事的薪酬組合向董事會作出建議；
- 考慮可作比較的公司所支付的薪酬，以及集團相關僱員所投入的時間、所承擔的職責及聘用條件；
- 檢討及批准因執行董事及高級管理人員喪失或終止聘用或委任後應予支付的補償，以確保與合約條款相符，若未能符合有關的合約條款，補償亦須公平合理，且不會過多；
- 檢討及批准因董事行為失當而遭罷免或解僱的補償安排，以確保與合約條款相符，若未能符合有關的合約條款，補償亦須合理和恰當；
- 確保並無董事或其任何關連人士參與制訂本身薪酬；及
- 檢討及考慮董事總經理就人力資源或相關政策提出的建議，並向董事會提出合適建議。

於2011年，薪酬委員會：

- 檢討2011年的薪酬政策；
- 檢討執行董事及非執行董事的薪酬，並根據工作量、業務的規模及複雜性，與大型上市公司的薪酬水平作比較；
- 因應集團的評核標準，並考慮市場慣例和根據集團的表現，檢討集團僱員每年按工作表現分派之花紅；及
- 參考通脹幅度和根據僱員本身的條件，審議僱員的工資及薪酬加幅。

釐定董事薪酬的準則

為符合良好的企業管治實務，集團根據正規化的原則來評估董事的薪酬，當中參照市場常規及經驗證的方法。集團以「Higgs計算法」，並參照本公司就20家在香港聯合交易所有限公司上市的大型公司的董事薪酬所作的桌面比較調查結果釐定董事袍金。

薪酬報告

2011年的董事袍金架構已獲本公司2008年和2010年股東週年大會批准，並保持有效至本公司股東大會另有決定為止。董事袍金架構列載如下：

	每年袍金 港幣	由1月1日起 生效
董事會成員		
– 主席	504,000	2008
– 其他董事	360,000	
審核委員會成員		
– 主席	84,000	2008
– 其他成員	60,000	
薪酬委員會成員		
– 主席	42,000	2008
– 其他成員	30,000	
常務委員會成員 (執行董事除外)		
– 主席	336,000	2010
– 其他成員	240,000	

除上文披露之袍金外，獨立非執行董事或非執行董事並無收取集團任何退休金福利或花紅。

各董事截至2011年12月31日止年度按名列示的薪酬組合，連同2010年的比較數字刊載於本年報第162及163頁的綜合財務報表附註7內。

釐定高級管理人員及其他僱員薪酬的準則

集團在釐定高級管理人員，即本公司執行董事雷中元先生、何達文先生和歐陽杞浚先生三位(其個人履歷載於本年報第116至122頁之董事簡介內)，以及其他員工的薪酬時，參考本地公司類似職位的薪酬，使集團員工薪酬組合與市場常規的薪酬政策看齊。視乎集團本身的業績表現，集團可按個別員工的功勞酌情派發花紅。酌情花紅的金額，經考慮集團的業績後，須由薪酬委員會及董事會進行檢討及審批。集團並無高級管理人員擔任薪酬委員會成員。高級管理人員及其他僱員的薪酬包括以下主要組成部分：

基本報酬

薪酬委員會參考集團的業務表現、市場常規及個人表現來檢討基本報酬，包括薪金、津貼及福利。

酌情花紅

集團根據業績表現，考慮員工相應作出的貢獻而釐定酌情花紅。集團可授予酌情花紅，以表揚個別員工的傑出表現。員工須接受直屬上司全面的工作表現評估，而其表現至少須達到滿意評級，才會獲考慮授予獎勵花紅。

僱員退休福利計劃

集團提供兩個僱員無需供款之界定利益退休福利計劃，分別為「九巴月薪員工公積金計劃」(「月薪計劃」)及「九巴日薪職工退休金計劃」(「日薪計劃」)，並參與於2000年根據《強制性公積金計劃條例》設立及註冊的界定供款退休福利計劃——「新地強積金僱主營辦計劃」。

i) 月薪計劃

月薪計劃於1978年以信託形式正式成立，並已根據《職業退休計劃條例》(第426章)註冊。該計劃交由一獨立信託人管理，其資產與集團之資產分開持有。根據現行的計劃條款，合資格成員的福利相等於其最後月薪乘以服務年資及成員已完成之服務年數所適用的福利系數。該計劃的供款，乃根據獨立精算師定期為退休計劃估值所提出的建議而作出。該計劃已停止接受於2000年12月1日或之後首次或再次獲九巴聘用(包括任何參與月薪計劃的附屬公司或聯營公司)的僱員參加。

ii) 日薪計劃

日薪計劃於1983年以信託形式正式成立，並已根據《職業退休計劃條例》(第426章)註冊。該計劃交由一獨立信託人管理，其資產與集團之資產分開持有。該計劃為日薪僱員於死亡、退休或離職時提供福利。根據現行的計劃條款，合資格成員的福利相等於其最後基本日薪乘以作為日薪員工的期間下已完成服務年資，再乘以成員已完成服務年期所適用的福利系數。日薪計劃的供款，乃根據精算師的建議而作出。該計劃已不接受於2000年12月1日或之後首次或再次獲九巴聘用(包括任何參與日薪計劃的附屬公司或聯營公司)的僱員參加。

iii) 新地強積金僱主營辦計劃

集團亦是新地強積金僱主營辦計劃(「新地強積金計劃」)之成員，該計劃為一項界定供款退休福利計劃，是為未能參與界定利益退休福利計劃的大多數僱員而設，並由一獨立信託人管理。新地強積金計劃之資產乃與集團之資產分開，並由獨立管理的基金持有。集團需視乎有關僱員在集團的服務年資而定，作出相等於有關僱員薪金5%至12%之供款。僱員則需根據香港《強制性公積金計劃條例》的規定，向新地強積金計劃作出相等於僱員有關入息5%之供款，而每月的有關收入之上限為港幣20,000元。