

薪酬委員會 職權範圍

薪酬委員會

成員

1. 委員會成員須由董事會委任，任期為三年及將由不少於二名成員組成。
2. 薪酬委員會過半數成員須為獨立非執行董事。
3. 委員會之主席須為獨立非執行董事並將由永亨銀行有限公司(「本銀行」)董事會委任。
4. 薪酬委員會會議所需之法定人數至少為二名成員，其中一名須為獨立非執行董事。如其中一名成員並非獨立非執行董事，該獨立非執行董事擁有否決權。
5. 委員會秘書由本銀行委任。
6. 每年至少須舉行一次會議。

權力及職責

1. 監督本銀行及其附屬公司，包括永亨銀行(中國)有限公司及永亨銀行股份有限公司(「本集團」)的薪酬制度之設計及運作，以及確保定期(至少每年一次)進行獨立於管理層外的薪酬政策、制度和運作檢討，以遵從法律和監管之要求。本銀行的薪酬制度由稽核處進行定期檢討，當中的範圍由稽核處或審核委員會決定。
2. 就有關本銀行董事及高級管理人員的薪酬政策、結構和實行方面，並就建立正規而具透明度的程序制訂薪酬政策方面向董事會提出建議。須向董事會報告任何重大問題或事項。
3. 就所有董事及高級管理人員的薪酬待遇向董事會提出建議，即董事長、行政總裁、副行政總裁、總經理、集團行政人員、稽核處主管及薪酬須於本銀行年度報告中披露的員工。其中應該包括非金錢報酬及福利，退休金權利及賠償金額，包括喪失或終止職務或委任而須支付之任何賠償。

4. 在潛在未來收入的時間和可能性仍未明確的情況下，對有關支付薪酬之做法進行評估及批准。
5. 決定與表現掛鈎的薪酬福利，應參考個人及企業的表現、董事會釐定的企業目標以及參考香港金融管理局制定的主要表現指標和銀行同業的財務表現。此外，銀行同業所支付的薪酬、僱員須付出的時間及職責以及本銀行集團內其他職位的僱用條件，亦應考慮。主要高級管理人員的表現目標設定應與本銀行的長期目標，策略及財務穩健度一致。
6. 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須合理及適當。
7. 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理而不過度。
8. 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其自身的薪酬。
9. 確保位於中國及澳門之附屬公司之薪酬制度及運作符合當地合規性監控和審查程序水平，該合規審查結果應向薪酬委員會報告。
10. 與董事會的其他有關委員會如審核委員會緊密合作，履行有關薪酬委員會的職責事宜。
11. 於薪酬有關的問題上，薪酬委員會如認為有需要時可直接尋求獨立專業意見，該意見應向薪酬委員會直接提供。

披露

1. 薪酬委員會主席須將薪酬委員會會議記錄呈交董事會。
2. 確保根據有關監管機構或上市規則要求，於香港聯合交易所及本銀行的網頁及年報作出披露。

週年股東大會

薪酬委員會主席應出席股東週年大會，若主席未克出席，應邀請薪酬委員會的另一名獨立非執行董事成員出席。該人士須在股東週年大會上就薪酬委員會的活動回答股東提問。

(此薪酬委員會職權範圍乃英文版譯本。如中、英文兩個版本有任何抵觸或不相符之處，應以英文版本為準。)