

# 恒生銀行有限公司

## 薪酬委員會的職權範圍

### **1 成員**

- 1.1 薪酬委員會（「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。
- 1.2 委員會主席及委員須由董事會委任。
- 1.3 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。
- 1.4 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。
- 1.5 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。委員會秘書須編製適當的委員會會議文件及會議記錄，並分發予委員會的所有成員。
- 1.6 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。
- 1.7 本行風險監控總監將出席會議，並就薪酬政策對風險及風險管理的影響提呈報告，以及核實和評估風險調整數據。
- 1.8 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。
- 1.9 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。

### **2 會議及法定人數**

- 2.1 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。
- 2.2 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。

### 3 宗旨

- 3.1 委員會須向董事會匯報，並在特殊情況下，向集團薪酬委員會匯報。
- 3.2 委員會負責 (a) 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；及(b)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。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。

### 4 委員會的責任

- 4.1 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：
- (a) 在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<sup>註1</sup>及主要人員<sup>註2</sup>方面）的薪酬政策和結構，確保其符合監管及市場的要求；
  - (b) 提交非執行董事的薪酬建議予董事會、股東和（如需要）集團和/或區域薪酬委員會批准；
  - (c) 在獲得集團薪酬委員會支持的前提下，檢討本行所有執行董事、高層管理人員及主要人員的特定薪酬福利，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、高層管理人員及主要人員須付出的時間及承擔的職責、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；

---

註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。

註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。

- (d) 根據董事會不時通過的企業目標和宗旨，審議與表現掛鈎的薪酬；並與董事會討論任何重大關注事項，及（如適合）進一步提交集團薪酬委員會審議；
- (e) 確保任何董事或高層管理人員或主要人員或其任何聯繫人不得參與釐定其本人的薪酬；
- (f) 在獲得集團薪酬委員會支持的前提下，檢討向本行執行董事、高層管理人員及主要人員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。
- (g) 檢討及審批任何根據監管機構要求而需由委員會出具關於本行薪酬政策的陳述；
- (h) 檢討及確認年報及財務報表內的薪酬報告（如有），以便一併提交董事會；
- (i) 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制度，是否符合相關監管機構之要求；
- (j) 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，以確保薪酬系統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；
- (k) 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；及
- (l) 就需上報予集團薪酬委員會的重要及予以關注的事項（如合適），與董事會作出討論。

4.2 適時就以下事項徵詢風險委員會或風險監控總監的確認：風險承擔水平與獎勵方案中所列明的表現目標一致，以及在考慮表現目標或實際表現時，是否需要對風險作出適當的調整。如有任何不同的觀點，應由董事長代表董事會適時向集團薪酬委員會匯報以便作進一步考慮。

- 4.3 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。
- 4.4 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。
- 4.5 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集團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。
- 4.6 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，需獲得集團薪酬委員會的確認。

2018年2月