

## 大眾財務有限公司（「本公司」）二零一六年薪酬制度的披露

### 薪酬委員會

本公司已成立具有明確職權範圍的薪酬委員會，生效日期為二零一一年一月一日，以符合香港金融管理局（「金管局」）頒佈的《監管政策手冊》內章節CG-5的《穩健的薪酬制度指引》（「薪酬指引」）的要求。二零一六年十二月三十一日，薪酬委員會共有四位成員，其中三位為獨立非執行董事。薪酬委員會主席為本公司獨立非執行董事賴雲先生。其他成員為柯寶傑先生、李振元先生及鄧戍超先生。

薪酬委員會每年最少召開一次會議，以檢討及向本公司的董事會（「董事會」）提出有關董事、行政總裁、高級管理層及主要人員的整體薪酬政策（「薪酬政策」）、具體薪酬措施及離職後補償安排或委任，及為本公司及其附屬公司（「本集團」）所有僱員制定及實施一套適用的薪酬政策。

二零一六年召開了一次會議。各成員於二零一六年的出席率如下：

成員姓名	二零一六年 出席會議次數	出席率
賴雲先生，委員會主席	1/1	100%
柯寶傑先生	1/1	100%
李振元先生	1/1	100%
鄧戍超先生	1/1	100%

年內，薪酬委員會檢討及記錄董事袍金、高級管理人員的變動、二零一六年度薪酬檢討、酌情花紅的分配及以符合金管局薪酬指引的薪酬政策和制度的週年檢討。

董事、行政總裁、高級管理層及主要人員的薪酬乃參照其工作量、責任及承擔、表現及薪酬福利等因素而釐定。並無個別董事或其任何聯繫人士參與釐定其本人的薪酬。

### 董事薪酬

二零一五年及二零一六年，本公司董事的董事袍金範圍陳述如下：

董事會	二零一六範圍 港幣元	二零一五範圍 港幣元
主席／聯合主席	<b>50,000至102,500</b>	50,000至102,500
其他董事	<b>25,000至50,000</b>	25,000至50,000

除上述董事袍金外，本公司於二零一五年及二零一六年並無支付薪酬予薪酬委員會成員。

## 薪酬進程的設計及結構

本公司的董事會監督薪酬政策的制定、維持及執行。

本公司的薪酬委員會按職權範圍規定的授權及責任，檢討及建議本集團的主要高級管理人員的薪酬福利，以提呈本公司的董事會予以批准。

薪酬檢討由薪酬委員會每年提呈本公司的董事會予以批准。

本公司的薪酬委員會亦與人力資源委員會、審核委員會、風險管理委員會及其他專責委員會及部門緊密合作，以(i)檢討在內部政策及法定要求遵守方面有否出現任何重大違規，並於需要時作出薪酬調整；及(ii)釐定評核制度，以公平量度每位主要人員的表現，並於有需要時修改制度，以迎合本公司不斷轉變的需要。

本公司實施定期合規監管，以檢討薪酬制度的管理及運作。

人事部繼續主動提出所有有關人力資源事宜的新方案，而人力資源委員會繼續按其職權範圍運作。

於人力資源委員會會議上，有關管理層僱員的討論及建議事項會提呈本公司的最終控股公司大眾銀行的集團人力資源委員會，並於適當時提呈本公司的薪酬委員會予以認可。而於會上有關非管理層僱員的討論及決定一般會提呈本公司的董事行政委員會以作記錄。

## 本集團的薪酬政策

本公司於二零一零年十二月採納符合薪酬指引的薪酬政策，薪酬政策涵蓋受金管局綜合監管的本公司及其附屬公司。薪酬政策由人力資源委員會草擬，並經董事會批准。人力資源委員會亦不時檢討及留意法例及監管的最新要求，及與風險管理單位（包括風險管理、財務管理及合規職能）聯繫，以求於足夠的員工積極性、合理的薪酬福利及審慎的風險管理之間取得平衡。任何擬被納入薪酬政策的調查結果及建議將提呈薪酬委員會以作考慮。薪酬委員會經討論並同意薪酬政策的修訂後，須向董事會建議有關修訂予以批准。

本公司的薪酬政策鼓勵僱員支持本公司的風險承受能力、風險管理架構及長期穩健的財政狀況。該政策乃根據本公司的宗旨、業務策略及長遠目標而設立及執行，並不鼓勵僱員承擔過量風險，但容許本公司吸納及保留擁有相關技術、知識及專長以履行彼等指定職責的僱員的原則構思而成。本公司於進行薪酬計量時，經多個管理委員會及

工作小組密切監察，已顧及多項風險，包括市場風險、信貸風險、流動資金風險及營運風險。本公司考慮及檢討審核報告及各項表現報告以便於薪酬進程中顧及該等風險。審核報告涵蓋有關資產質素、信貸風險管理及營運風險管理的資料，而表現報告則指出多項可有效識別目前及未來風險的業務表現指標，如債務拖欠比率、淨壞賬耗蝕比率、客戶存款、業務增長等。僱員管理該目前及未來風險的表現與彼等的薪酬回報掛鈎。董事會於訂定僱員的共同表現花紅時，將會考慮本集團的整體表現、風險管理、市場趨勢及其他非財務計量。本公司於認為適當時將會對上述安排作出調整。過去一年，薪酬計量安排並無改變。

基本而言，薪酬福利包括以現金支付的固定及浮動薪酬。固定薪酬乃指基本薪金、年終雙糧及其他固定收入，而浮動薪酬乃指酌情花紅、銷售佣金及其他浮動收入。薪酬福利乃顧及有關工作的職責及貢獻、有關職位於市場的薪酬水平及僱員表現經評核後而釐定。高級管理層及主要人員的薪酬水平及彼等浮動與固定薪酬的比例乃與其責任水平、對業務表現的貢獻及增強營運效率及有效性方面掛鈎。

當僱員的浮動薪酬數額超出年度固定薪酬的預定百分比或金額，一項為期三年的遞延期將會實施，致使授予個別僱員的獎金與創造長期價值及時間跨度風險一致。該遞延薪酬將於三年的遞延期內，以不可超出按比例基準逐漸賦予有關僱員。為符合該薪酬指引的精神及不損害應用遞延浮動薪酬所帶來的風險管理優勢，如果有任何遞延薪酬，任何交易、投資或其他財務活動所產生有關未歸屬部分的遞延薪酬的對沖風險將受到限制。

受限於薪酬委員會按內部指引的決定，當隨後確定用作衡量特定年份表現的資料存在明顯的錯誤、或隨後確定有關僱員作出欺詐行為或其他違法行為、或違反任何法例或本集團的指引或內部監控政策、或本集團的財務表現需重列並出現重大下調、或該僱員被解僱的情況下，該僱員的遞延薪酬將被沒收及／或追回。

高級管理層、主要人員及承擔風險僱員的浮動薪酬獎勵受限於上述的遞延機制，薪酬委員會將最少每年檢討遞延機制一次及於需要時作出更改。

負責風險管理職能的僱員薪酬（包括執行風險管理、會計、審計、合規及信貸管理職能等）乃按個別僱員的表現，並獨立於其監管的業務而釐定。受評核者按其各自的工作職能以履行其主要工作職責的表現因素將於表現評核中作出評估。適當之薪酬將按年度評核的結果而作出相關建議。

本公司採用一套完善的表現計量架構，當中包括財務及非財務表現，以釐定浮動薪酬的數額及分配。金融系數將浮動薪酬與本公司整體的溢利、收入及其他表現掛鈎，亦顧及業務單位或部門及個別僱員對本公司的貢獻。與僱員活動相關的適用及重大風險、資金成本及數量以支持面對的風險及於日常業務中的流動資金風險的成本及數量均已作出考慮。非金融系數包括於定性層面的表現，如符合風險管理政策、遵從法律監管及道德標準、客戶滿意程度及營運支援的有效性及效率。基於財務業績及非財務因素兩方面同樣重要，表現欠佳的僱員的浮動薪酬將被減少或取消。僱員於非財務因素的不良表現將蓋過其顯著的財務業績，因此，僱員的表現得以獲全面評估。

### 薪酬制度及政策年度檢討

薪酬委員會於二零一六年年終進行本集團薪酬制度及薪酬政策的年度檢討。該檢討總結薪酬制度及薪酬政策與薪酬指引載列的原則一致。

### 高級管理層及主要人員的薪酬

本集團的高級管理層（包括同時擔任行政總裁的一名執行董事）及主要人員的薪酬定量資料總額如下。

(i) 二零一五年及二零一六年財政年度薪酬，分為固定及浮動薪酬，數額載列如下：

#### 高級管理層的薪酬\*：

	二零一六年 (5 位受益人)		二零一五年 (5 位受益人)	
	非遞延 港幣元	遞延 港幣元	非遞延 港幣元	遞延 港幣元
<b>固定薪酬</b>				
現金	6,363,026	-	6,146,449	-
<b>浮動薪酬</b>				
現金	1,707,677	-	1,614,649	-

\* 高級管理層包括總經理／行政總裁、替任行政總裁、助理總經理、證券商董事及資訊科技總監

主要人員的薪酬#：

	二零一六年 (11位受益人)		二零一五年 (13位受益人)	
	非遞延 港幣元	遞延 港幣元	非遞延 港幣元	遞延 港幣元
固定薪酬 現金	6,363,594	-	7,031,753	-
浮動薪酬 現金	1,469,828	-	1,624,716	-

# 主要人員包括其職責或活動涉及重大風險或令本集團承擔重大風險的個別僱員及負責風險管理職能的主要人員

- (ii) 二零一五年及二零一六年財政年度，本公司並無授出股份或股份相關工具作為浮動薪酬。
- (iii) 二零一五年及二零一六年財政年度，本公司並無授出、支付或透過表現調整以減少遞延薪酬及並無尚未支付的遞延薪酬。
- (iv) 二零一五年及二零一六年財政年度，本公司並無向高級管理層或主要人員授予新聘簽約金或遣散費或支付保證花紅。

二零一七年三月三十一日