

根據香港金融管理局「穩健的薪酬制度指引」作出的 補充薪酬披露

薪酬制度的治理架構

薪酬委員會是根據具體的職權範圍所設立，由一名非執行董事和一名獨立非執行董事組成。薪酬委員會每年至少召開一次會議，檢視並向董事會對整體薪酬政策和架構，與高級管理層和主要管理人員有關的具體薪酬方案、補償安排，和適用於公司全體僱員的薪酬計算方案提出建議。所有由薪酬委員會作出的與薪酬相關的決定和相關行動需呈報董事會批准。

董事會和薪酬委員會須監督本公司的整體薪酬事宜，以配合本公司的企業文化、策略、風險承受能力及監控環境。薪酬委員會定期或有需要時會檢討本公司的薪酬政策及制度，以確保本公司能有效管理人力資源。

就本披露而言，此處所指的高級管理層和主要管理人員是根據金融管理局發佈的「穩健的薪酬制度指引」而定義。高級管理層由首席執行官和副首席執行官組成，他們負責監督公司的整體戰略以及與主要經營相關的行為。主要管理人員包括首席風險官、財務部主管和業務部門主管；作為主要執行人員，任職的責任和行為包括為公司應對主要風險和承擔有關責任。

薪酬方案的設計和結構

公司的薪酬制度的設計旨在激勵員工從而幫助實現公司在長期財務穩健和有效風險管理等方面的目的及目標。薪酬制度的目的在於創立公司的長遠價值及將員工薪酬與公司的盈利和風險相一致。

員工薪酬待遇由固定薪金和浮動薪酬組成。希望能確保薪酬待遇與市場相比具有競爭力，能吸引、挽留及鼓勵人才。固定薪金與浮動薪酬之比例視乎崗位與職責而定。

固定薪金包括基本薪金、固定津貼及年終保證報酬(如適用)。浮動薪酬主要包括現金績效獎勵，根據本公司、有關業務部門和員工的整體表現而發放，當中會顧及與員工工作有關而可能影響本公司業績表現的當前和潛在的全面長短期風險。

根據香港金融管理局「穩健的薪酬制度指引」作出的 補充薪酬披露 (續)

薪酬方案中的績效管理和相關風險考量

個別員工的工作表現依照眾多預設和可計量的績效目標來評估。這些目標是根據職責、涵蓋財務與非財務因素的貢獻範圍。財務因素包括諸如利潤、收入、營業額等方面的量化評估。非財務因素則包括對行為守則、內部控制政策、監管規定和風險管理標準的遵守等評判標準。非財務因素構成員工綜合績效管理的重要組成部份。浮動薪酬的規模和分派會考慮與有關員工所承擔的職責和工作相關聯的當前和潛在風險。

因此，不僅是財務指標的完成，而且非財務指標也將構成績效管理體制的組成部份，用於衡量和決定員工績效的綜合表現。

高級管理層和核心人員所發放的薪酬

	2014	2013
高級管理層人數	<u>3</u>	<u>2</u>
	港幣千元	港幣千元
固定薪酬 (如下)		
現金	4,224	2,158
浮動薪酬		
現金	<u>3,260</u>	<u>1,585</u>
主要管理人員人數	<u>2</u>	<u>4</u>
	港幣千元	港幣千元
固定薪酬 (如下)		
現金	2,872	1,917
浮動薪酬		
現金	<u>1,370</u>	<u>705</u>

注：固定薪酬包括僱主的強積金費用。

於2013年，高級管理層和主要管理人員獲發放共\$1,837,000的聘約酬金。於2014年，無高級管理層及主要管理人員獲發放聘約酬金。於2014年及2013年內並無高級管理層及主要管理人員獲分發保證花紅、遞延浮動薪酬或遣散費用。