

大眾金融控股有限公司

薪酬委員會（「委員會」）的職權範圍

宗旨

1. 向大眾金融控股有限公司（「本公司」）董事會（「董事會」），就執行董事、行政總裁及高級管理人員的整體薪酬政策作出檢討及建議，並設立正規和具透明度的程序，以制定本公司及其附屬公司（「本集團」）的薪酬政策。
2. 因應董事會所訂方針及目標而檢討管理層的薪酬建議。
3. 檢討及向董事會建議執行董事、行政總裁及高級管理人員的薪酬待遇。
4. 檢討及向董事會建議向執行董事、行政總裁及高級管理人員支付任何與喪失或終止職務或委任有關的補償，以及因行為失當而被解僱或罷免所涉及的補償安排。

組成

1. 委員會成員須由不少於三位由董事會委任的非執行董事組成。委員會過半數成員須為獨立非執行董事。
2. 委員會的主席須由獨立非執行董事出任。
3. 委員會的秘書須由大眾財務有限公司的人事部主管或大眾銀行（香港）有限公司（「大眾銀行（香港）」）人力資源部主管出任。在上述兩位均未能出席會議的情況下，委員會的秘書將由大眾銀行（香港）的行政總裁出任。
4. 如有需要就任何事項收集資料或作出澄清，委員會可邀請有關僱員出席委員會相關部分的會議。

職權

1. 董事會授權委員會調查其職權範圍內的任何活動。委員會有權向任何僱員收集所需的任何資料，所有僱員必須就委員會提出的任何要求與委員會合作。
2. 委員會獲董事會授權，在其認為有需要的情況下，尋求法律或其他獨立專業意見，並確保具相關經驗及專業知識的外界人士出席會議。

職務

1. 就執行董事、行政總裁及高級管理人員的整體薪酬政策及架構，每年檢討並向董事會提出建議，確保他們的待遇與他們為本集團的增長和盈利作出的貢獻相稱；以及該薪酬政策配合本集團的目標及股東的利益，並與本集團的企業文化及發展策略一致；亦就設立正規和具透明度的程序以制定薪酬政策每年檢討並向董事會提出建議。
2. 每年評估執行董事、行政總裁和高級管理人員的表現。在迎合市場情況、及與本集團的目標、企業文化及發展策略一致的大前提下，向董事局提出執行董事、行政總裁及主要高級管理人員的薪酬和／或獎金（如有）的具體調整建議，以反映他們過去一年對本集團的貢獻。
3. 定期檢討及向董事會建議非執行董事和獨立非執行董事的薪酬水平及確保非執行董事和獨立非執行董事的薪酬水平與他們所承擔的責任及就付出的時間而言，維持董事會有效運作所作出的貢獻掛鉤。
4. 定期檢討執行董事、行政總裁及高級管理人員的服務條款，包括他們的薪酬待遇，確保有關安排具市場競爭力。如有需要，須向董事會建議具體調整的方案。
5. 檢討及向董事會建議向執行董事、行政總裁及高級管理人員支付任何與喪失或終止職務或委任有關的補償，確保該補償符合相關合約條款的規定，及對本集團而言屬公平而合理。
6. 檢討及向董事會建議因行為失當而被解僱或罷免的董事的補償安排，確保有關安排符合相關合約條款的規定，及賠償金額屬合理且恰當。
7. 確保沒有董事或其任何聯繫人士參與釐定自己的薪酬。

法定人數

委員會會議的法定人數為最少三人及其中最少兩人須為獨立非執行董事。

會議記錄

會議記錄必須詳細記錄委員會在會議上的所有決定和處理的事項，並提呈董事會以供省覽。每次會議的出席記錄應妥為保存。

舉行會議次數

每年須舉行不少於一次的會議。

出席會議人士

其他董事會成員、行政總裁及高級管理人員可被諮詢及／或應邀出席會議。