

董事薪酬報告

本報告由董事會薪酬委員會編製，並已獲董事會全體批准。

本報告由下列部份組成：

- 董事會薪酬委員會（「委員會」）成員及顧問的背景資料；
- 本集團執行董事及其他僱員的薪酬政策；
- 執行董事及非執行董事的薪酬安排概要；
- 本集團股份計劃詳細資料；
- 董事酬金、退休金安排及股份獎勵表列資料；及
- 最高薪人士的表列資料。

委員會的背景資料

委員會成員

委員會的成員全部為獨立非執行董事。委員會的成員包括H E Norton先生（委員會主席）、何光平先生、R Markland女士、P D Skinner先生及O H J Stocken先生。

委員會的角色

二零零五年期間，委員會舉行了六次會議。有關委員會成員出席會議的詳情載於第44頁。

委員會有特定職權範圍，考慮本集團的薪酬政策，並向董事會作出建議，另協定集團主席、集團行政總裁以及所有其他執行董事的個別薪酬組合。

委員會並檢討及批准本集團若干其他高薪高級管理人員的薪酬。董事概不會參與釐訂其本人酬金。

董事會薪酬委員會顧問

於二零零四年，委員會委任Kepler Associates作為其獨立顧問。Kepler就行政人員薪酬相關問題向委員會提供意見。Kepler並不向本集團提供任何其他意見／服務。

此外，於二零零五年期間，委員會聽取本集團人力資源部主管（T J Miller先生）及薪酬事務高級經理（N A Cuthbertson先生）的意見。兩位的意見乃根據McLagan Partners及Towers Perrin提供的正式薪酬調查數據作出。

Towers Perrin並向集團提供有關行政人員酬金事宜的意見，及連同Clifford Chance LLP提供有關設計及營運本集團的股份計劃方面的意見。Clifford Chance LLP亦就執行董事合約相關問題提供意見。

薪酬政策

本集團

本集團的成功，有賴於有才幹僱員的表現及承擔。本集團的獎勵計劃支持和推動業務策略並鞏固我們的價值。本集團的薪酬政策為：

- 支持一個積極而以表現為主導的文化，確保個人的回報及獎勵乃直接與個人表現、其所服務或負責業務和職能的表現、本集團整體表現及股東利益掛鉤；及
- 保持具競爭力的獎勵制度，從而反映本集團的國際化性質，藉以招攬及挽留國際頂尖質素的有才幹行政人員。本集團許多僱員為本集團帶來豐富的國際經驗及專長，而本集團亦了解箇中道理，從國際市場上招聘人才。

委員會根據重大規管發展、市場慣例及股東期望，不斷檢討薪酬政策。

執行董事

執行董事的目標薪酬水平乃參考倫敦富時30指數成份公司的中位數及集團國際對手的中位數而訂出。該兩大組別的業務性質與本集團相似，如國際化經營、複雜性及規模（就財務方面及僱員數目而言）等。

儘管目標薪酬水平乃向市場中位數看齊，倘本集團及個別執行董事表現優異，會給予較高的花紅數目及股份獎勵，薪酬總額有可能達本集團主要國際競爭者中較高檔次，或高於本集團主要國際競爭者。

如下表所列示，各執行董事目標薪酬的結構中，與表現掛鉤部份所佔比重最大。

基本薪金 35%
現金花紅 30%
長期獎勵* 35%

* 包括股份中遞延的年度花紅及目標股份獎勵的估計現值。

其他僱員

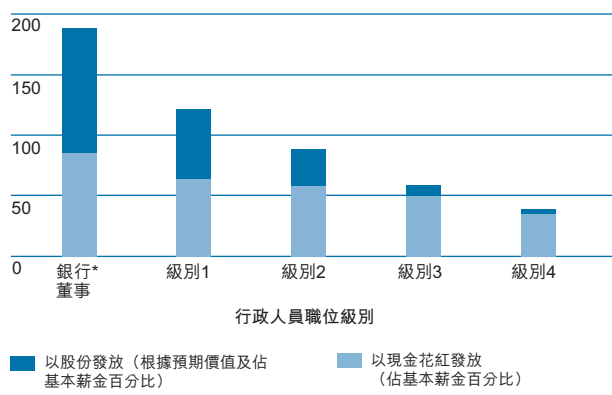
委員會在考慮薪酬政策時已將集團上下所有僱員考慮在內。

僱員的基本薪金乃按類似於執行董事的方式釐定。本集團的方法乃為確保目標薪酬總額以個人所處相關市場的中位數為基準。倘個人表現優異且業務表現出色，薪酬總額可能設在較高檔次或較高款額。此外：

- 所有僱員均有資格收取按工作表現釐定的酌情花紅。
- 所有僱員均有資格參加本集團的所有僱員儲股計劃。
- 向世界各地的所有僱員提供的主要福利乃基於當地的規例及競爭慣例。一般包括退休福利、醫療保險、人壽保險及年假。
- 所有僱員均有資格根據本集團的一項或多項酌情股份計劃收取獎勵（視乎表現及潛力而定）。本集團積極尋求增加股本參與水平，令更多僱員可分享本集團的成功，獎勵及挽留集團上下各層面的專才。於二零零三年及二零零四年，分別有逾700名僱員及1,250名僱員首度取得酌情花紅獎勵。二零零五年，另有1,000名僱員加入此一行列。
- 本集團力求將各僱員的薪酬總額與表現掛鉤。行政人員的職位級別愈高，可變薪酬（包括或以花紅及股份獎勵方式交付者）比率亦愈高。此外，如下表所示，相對於現金的股份餘額亦隨職位級別而增加。下表亦展示高級行政人員／管理層（本集團的1至4級）目標可變薪酬的一般水平為基本薪金的某一百分比。

董事薪酬報告 續

目標可變薪酬的現金及股份比重分析
佔基本薪金百分比



* 不包括集團主席

儘管上述原則廣泛適用於本集團，惟就如何交付薪酬方面存在若干變數。本集團在全球56個國家及地區僱用差不多44,000名僱員。各地市況各異，意味著薪酬的結構往往各不相同（如基本薪金不一定是主要薪酬的唯一組成部份）。

行政人員薪酬的建議變動及本集團的股份計劃概要

為提供較理想的薪酬相關表現組合，自二零零三年以來，委員會推行一系列的變動，而為行政人員提供的目標表現整體獎勵的價值則大致維持不變。這些變動包括增加目標花紅的水平、引入年度花紅中部分股份自動遞延和較行政人員購股權更看重於表現的機制。

於二零零五年，本集團對長期鼓勵計劃進行更廣泛的檢討，由委員會對以上變動的影響作出檢討。本集團將於二零零六年股東週年大會上尋求股東批准對該等計劃作出的變動。建議變動可概要如下：

- 從薪酬組合中取消行政人員購股權獎勵。委員會相信表現股份較購股權更能反映表現與獎勵的聯繫及更有效地運用股本。
- 將二零零一年表現股份計劃（「表現股份計劃」）的最高獎勵由任何年度基本薪金的200%提升至400%。這樣可使表現股份計劃的獎勵水平，達到二零零零年行政人員購股權計劃（「二零零零年購股權計劃」）和表現股份計劃合計的最高獎勵的預期價值大致相若的水平。只有在非常特殊的情況下才會授出最高的建議獎勵水平。實際上將採用相當於基本薪金325%的「最高有效水平」。所有執行董事的表現股份計劃的建議目標獎勵水平為每年基本薪金的150%，但實際授予水平須視乎個人及集團表現而定，就如同現行採取的做法。本集團已制定建議的「最高有效水平」和目標獎勵水平，以提供與現行安排下所提供的價值相若的預期價值。

- 修改表現股份計劃下的股東回報總額（「股東回報總額」）表現條件的歸屬程序表。根據建議的歸屬程序表：
 - 中等表現可獲授15%的獎勵，而現時則為20%；及
 - 只有當本集團的股東回報總額表現在可比較集團中排列第三時，才達到悉數歸屬的條件，而現時為排列第四即可。
- 修改表現股份計劃下的每股盈利（「每股盈利」）表現條件，於每股盈利表現達到預訂限額時將可獲歸屬15%的獎勵，而現時則為可獲歸屬20%的獎勵。
- 擴大表現股份計劃的合資格範圍，以取代一九九七年有限制股份計劃（「有限制股份計劃」），作為本集團的主要長期獎勵計劃，額外涵蓋約250名高級行政人員。
- 重續有限制股份計劃，加入與現有計劃大致相同的條款及條件。

執行董事的薪酬安排

基本薪金

據本集團的政策，基本薪金乃參考倫敦富時30指數成份公司的中位數及本集團主要國際對手的中位數釐訂。委員會考慮最近的市場資料，每年檢討薪金水平。

基本薪金的任何年度增薪由有關年度的四月一日起生效，執行董事二零零五年的平均英鎊薪金增幅為5.6%，由二零零五年四月一日起生效。調升基本薪金是為使薪金水平與市場水平保持一致。截至二零零五年一月一日及二零零五年十二月三十一日，執行董事的年度基本薪金水平如下：

	二零零五年 一月一日	二零零五年 十二月三十一日	相當於 基本薪金的 增加百分比
戴維思	1,365,150元 (750,000英鎊)	1,456,160元 (800,000英鎊)	6.67%
M B DeNoma	755,383元 (415,000英鎊)	782,686元 (430,000英鎊)	3.61%
R H Meddings	755,383元 (415,000英鎊)	782,686元 (430,000英鎊)	3.61%
K S Nargolwala	755,383元 (415,000英鎊)	782,686元 (430,000英鎊)	3.61%
P A Sands	864,595元 (475,000英鎊)	955,605元 (525,000英鎊)	10.5%

年度表現花紅

主要特性

執行董事有資格收取酌情年度花紅。目標及最高獎勵水平維持在基本薪金的125%及200%。任何花紅款項的其中二份之二以現金即時支付，餘額則遞延為本公司股份，在發放給行政人員前，持有最多可長達一年。如行政人員於期間自願離職，則此遞延部份將遭沒收。由二零零五年起，於歸屬期間任何股份將產生名義股息，並以股份形式交付。

釐定獎勵水平

年度花紅獎勵乃根據集團及個人的表現而作出。

於二零零五年，委員會檢討了目標設定程序以及達成目標和決定薪酬之間的關係，旨在使相關程序更為清晰。

委員會乃考慮多項有關質及量的基準而評定集團表現，當中包括每股盈利、收入增長、成本及成本控制、壞賬、除稅前溢利、風險管理、成本對收入比率、股東回報總額、企業社會責任及客戶服務。在釐定獎勵水平時，委員會確保花紅與本集團整體表現一致。其亦將本集團的財務表現與其重要國際競爭者相比較。

個人表現的評估，不僅考慮個人表現，亦考慮其對集團價值理念的奉行以及對本集團集體領導所作出的貢獻。此等「價值」原則適用於整個機構。

各執行董事須於各財政年度開始時向委員會呈報書面目標，並由委員會於年末進行評估。

個人表現的重要性，由執行董事近年來實際花紅獎勵的差異可見一斑。該等獎勵水平亦反映了本集團過往兩年的超凡表現。

	最低 實際獎勵 (按基本薪金的百分比)	最高 實際獎勵 (按基本薪金的百分比)	目標獎勵 (按基本薪金的百分比)	准許的 最高獎勵 (按基本薪金的百分比)
二零零五年	154%	200%	125%	200%
二零零四年	156%	200%	125%	200%

長期獎勵

為使執行董事的利益與股東的利益一致，執行董事有資格參與本集團兩項股份獎勵計劃，即表現股份計劃以及二零零零年購股權計劃。於二零零三／二零零四年度，委員會對執行董事的長期獎勵安排進行檢討，決定在維持獎勵的整體價值的同時，更看重於表現股份多於購股權。如第50頁所述，委員會於二零零五年期間進一步檢討了該等計劃，並且促請股東於股東週年大會上給予支持以完成自購股權轉為表現股份的過渡決議案。

表現股份計劃的目標和最高獎勵水平現時分別為基本薪金的100%和200%。

表現股份計劃及二零零零年購股權計劃均旨在提供具競爭力的長期鼓勵，而有關獎勵僅能於達致極難達到的目標後方可行使。該等計劃的重要性在於，作為執行董事潛在酬金總額的百分比，顯示出本集團根據出色表現支付酬金的承擔。根據該等計劃的獎勵完全屬酌情決定，並根據董事的個別表現而釐訂。

從下表可見，執行董事的股份獎勵水平有相當的差異，顯示本集團對個人表現的重視。因此，在授出獎勵及獲授獎勵之時，均可有效應用表現測試。下表列示二零零五年(括號內為二零零四年獎勵)獎勵的面值。

計劃	二零零五年 最低獎勵 (按薪金的百分比)	二零零五年 最高獎勵 (按薪金的百分比)	目標獎勵 (按薪金的百分比)	根據規則 准許授出的 最高獎勵 (按薪金的百分比)
二零零零年 購股權計劃	150% (65%)	200% (200%)	100%	600%
表現股份計劃	175% (100%)	200% (200%)	100%	200%

於二零零六年二月的會議上，委員會建議就截至二零零五年十二月三十一日止財政年度的表現授出以下的建議表現股份計劃獎勵。倘股東批准增加表現股份計劃限額，則該等獎勵將於二零零六年授出。

	建議表現股份計劃獎勵 (按薪金的百分比)
戴維思	350%
M B DeNoma	275%
R H Meddings	275%
K S Nargolwala	300%
P A Sands	300%

一般而言，執行董事並無資格參加有限制股份計劃。然而，於加入本集團時，有關獎勵乃在特殊情況下授出，例如，向新委任執行董事補償有關該董事向前僱主辭任而遭沒收的股份獎勵。於二零零五年內概無授出此類獎勵。

退休福利

全體執行董事均有資格享有退休福利。本集團此項政策旨在向退休時在本集團已服務至少二十年的執行董事發放相等於基本薪金三分之二的退休金。

退休福利現時透過集合經核准及／或未經驗核准的定額福利與現金結構提供，視乎執行董事加入本集團的時間及其任職的地區而定。執行董事有機會獲豁免用任何潛在花紅的一定比例，增加其未有資金的未經核准的退休福利。就二零零五年獲豁免的任何款項載於第56頁，而額外退休福利已由本集團精算員採用就國際財務報告標準19申報而採納的假設計算。

定額福利計劃包括經核准非供款計劃渣打退休金及未經核准的退休福利計劃。該未經核准的計劃並無獲得資金，惟該等福利以本集團特定資產透過獨立受託人的名義提供抵押擔保。未經核准的未有資金退休福利計劃規

董事薪酬報告 續

定，部份福利不得透過已核准計劃交付。未經核准計劃的條款在其他方面均與渣打退休金的規定一致。例如，兩者均訂明一般退休年齡為60歲，而配偶退休金為退休成員身故時退休金的60%。倘擔任執行董事時身故，則其配偶及贍養的子女可取得退休福利，並可整筆支付。

基本薪金為唯一計算退休金的薪酬因素。

本集團目前的退休金安排乃根據政府有關退休金簡化的建議進行檢討。概無就是項檢討福利水平作出任何變動。然而，在經核准的渣打退休基金下提供的福利低於獲許可的最高水平時，一部分現時以未經核准形式提供的福利會撥入經核准計劃，以盡量發揮該等安排的稅務效益。

執行董事的僱用合約

本集團對所有執行董事的政策為收取並且須作出12個月的通知。

執行董事的僱用合約日期如下：

M B DeNoma先生及K S Nargolwala先生 — 二零零三年十二月十一日；R H Meddings先生 — 二零零三年十二月十二日；戴維思先生及P A Sands先生 — 二零零三年十二月三十一日。

所有執行董事均簽有合約，該等合約均受十二個月的滾動通知期規限。該等合約會在執行董事年屆60歲後的首次股東週年大會上自動終止。

合約載有代通知金的規定，可由本集團酌情行使。代通知金由相等於十二個月基本薪金的款額、退休金供款/權益以及若干福利及津貼(如人壽保險及汽車津貼)組成。作為代通知金一部分的任何應付花紅金額，由委員會考慮個人及集團表現後釐定。代通知金按季分期支付，並可予降減。

如本公司於控制權轉變後的十二個月內不給予通知終止執行董事的合約，則有適用的特別條文規定。該等條文規定如執行董事的合約由本集團終止(在適當地作出即時解僱或由執行董事發出通知除外)，本集團將分四期以等額支付相等於十二個月基本薪金的款額、花紅、退休金供款/權益以及若干福利及津貼，就終止日期後十二個月應付的花紅金額，屬執行董事的目標花紅，而就執行董事於終止合約前的服務表現期間應付的花紅金額，將由委員會在考慮個人及集團表現後決定，除非有關期間少於六個月，在此情況下，將按比例支付目標花紅。

集團主席 合約

B K Sanderson先生的僱用合約日期為二零零五年四月二十二日。雖然合同於二零零八年十月十四日自動期滿，但仍受十二個月的通知期規限。其合約中規定代通知金及控制權出現變動後終止合約應支付款項的條款，與上述有關執行董事的內容相似。

薪酬

於二零零四年，委員會審閱了主席的薪酬安排。於二零零四年，主席獲基本薪金並合資格參與集團的年度花紅計劃及二零零四年財政年度的酌情股份計劃。於二零零五年三月授予和於第56頁載列的股份獎勵乃就截至二零零四年十二月三十一日止財政年度授出。

審閱後，有關安排已經重整，並由二零零五年一月一日起生效。新安排分別為基本薪金682,575元(375,000英鎊)以及等值股份(以二零零四年底的股價為準)。該股份成分每年分兩部分於四月和十月交付。主席再無資格參與本集團年度花紅計劃及酌情股份計劃。此項安排將會保持兩年不變，其後將會按當時市場有關此種職務的慣例再作審閱。

渣打集團有限公司非執行董事

非執行董事袍金由主席和執行董事釐定，而且不計算退休金。非執行董事袍金最少每兩年檢討一次，並如執行董事薪金一般，反映其履行職責的國際性質。基本每年袍金及委員會袍金訂於與本集團的國際對手相比具競爭力的水平。非執行董事袍金已於二零零四年四月檢討。袍金水平(尤其是涉及委員會者)調高，部份反映出規管及管治職責增加，導致非執行董事所投入的時間增多。

現時的基本每年袍金為100,111元(55,000英鎊)，額外董事會委員會普通成員或主席袍金詳情如下：

委員會	普通成員	主席
審核及風險		
管理	\$18,202 (10,000英鎊)	\$63,707 (35,000英鎊)
董事會提名	\$5,461 (3,000英鎊)	不適用*
董事會薪酬	\$18,202 (10,000英鎊)	\$45,505 (25,000英鎊)
企業責任及社區	\$9,101 (5,000英鎊)	不適用*

* B K Sanderson乃企業責任及社區及董事會提名委員會主席。作為集團主席，其並無出任該等委員會成員而收取任何袍金。

應付高級獨立董事的36,404元(20,000英鎊)額外年度袍金，反映該角色特有的額外工作量。

非執行董事酬金的詳情載於第56頁。

集團主席及執行董事出任非執行董事職位詳情

若干董事擔任其他公司非執行董事職位。該等董事職位詳情載於第38頁。該等非執行董事及主席收取的非執行董事袍金詳情如下：

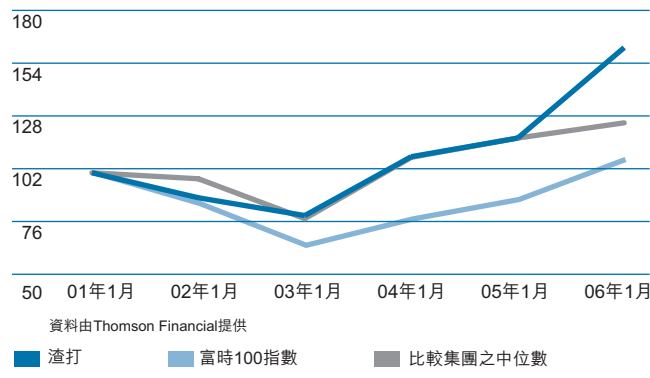
姓名	機構	現時年度袍金
B K Sanderson	BUPA (非執行董事)	327,636元 (180,000英鎊) *
	Commonwealth Business Council	並無收取袍金
	Durham County Cricket Club Holdings Limited	並無收取袍金
	Enterprise LSE Limited	並無收取袍金
	Sunderland Arc Limited	並無收取袍金
	Sunderland Limited	豁免袍金
戴維思	Tesco PLC	109,212元 (60,000英鎊) * 包括任何委員會袍金
	Tottenham Hotspur plc	9,101元 (5,000英鎊)
R H Meddings	Indo British Partnership Network	並無收取袍金
K S Nargolwala	Tate & Lyle PLC	74,628元 (41,000英鎊) *
	VISA International	並無收取袍金
	(亞太區董事會成員)	

* 表示袍金由董事保留。

表現圖表

下表載列在過去五年按累積基準計算，本集團股東回報總額與倫敦富時100指數及本集團表現股份計劃所採用的比較集團的股東回報總額的比較。倫敦富時100指數提供一個廣泛比較組別，使本集團股東能度量其相關回報。本公司為倫敦富時100指數的成份股，而倫敦證交所為本公司股份的主要交易所。

股東總回報表現圖 五年期間股東總回報變化百分比



本集團股份計劃詳情

二零零一年表現股份計劃(「表現股份計劃」)

表現股份計劃概要

現正就修訂表現股份計劃尋求股東批准。有關將來獎勵表現指標的建議變動載於以下表現指標部分。

表現股份計劃為本集團執行董事及少數(但在不斷增加)本集團最高級行政人員酬金總額的內含部分。這是具國際競爭力的長期獎勵計劃，主要提供予能達致及超逾本集團長遠表現目標的行政人員。接收人獲授遞延權利或無價格購股權以認購股份，只要獲授人仍受僱於本集團，其一般可於授出購股權之日起計三至十年內行使。

需要達致的表現準則載列如下。

表現指標

委員會根據表現股份計劃每次授出獎勵時會制定合適的表現指標。獎勵中的一半根據三年期末本集團股東回報總額表現與比較集團股東回報總額表現之比較而定，另一半則取決於適用於相同的三年期間每股盈利增長目標。

挑選該等表現指標的依據載列如下：

股東總回報 與股東總回報比較，量度每年股價選用每股盈利作為準則，增長以及於該段期間向股東支付的股息，為其中一個最佳的準則，顯示相對投資一籃子或單一指數而言，股東投資於本集團有否取得良好回報。

每股盈利 乃因其被視為一個合適基準，衡量本集團有關的財務表現。

股東總回報成分

二零零五年檢討過作為比較股東總回報成分的比較集團構成組合的合適程度，但並無作出任何改變。比較集團包括：

荷蘭銀行	滙豐
美國銀行	摩根大通
東亞銀行	Lloyds TSB
Barclays	華僑銀行有限公司
花旗集團	蘇格蘭皇家銀行
星展集團	大華銀行
德意志銀行	渣打

HBOS

在有關三年表現期間結束時一般可予行使所獲獎勵中尚未行使部分的百分比，以及根據建議修改日後的獎勵的可予行使百分比如下：

股東回報總額與比較集團組別的比較	可予行使的獎勵百分比	
	未行使的獎勵	將來的獎勵
第9-15位	零	零
第8位	20.0	15.0
第7位	27.5	22.0
第6位	35.0	29.0
第5位	42.5	36.0
第4位	50.0	43.0
第1-3位	50.0	50.0

董事薪酬報告 續

委員會相信，採用當地貨幣作為計算股東回報總額表現更為可取，因為有鑒於比較集團的國際性組合成分，此方法被視為最合適。此方法集中於計算相關股份變動對股東的實際影響，而不是匯率波動對股東的影響。

每股盈利成分

在有關三年表現期間結束時一般可予行使所獲獎勵中尚未行使部分的百分比，以及根據建議修改日後的獎勵的可予行使百分比如下：

每股盈利升幅	可予行使的獎勵百分比	
	未行使的獎勵	將來的獎勵
不足 15%	零	零
15%	20.0	15.0
30%或以上	50.0	50.0

當每股盈利升幅達 15%至 30%，可予行使獎勵的比例將以直線法計算。

獎勵的歸屬

委員會負責根據表現股份計劃批准向執行董事授出並行使所有獎勵。

委員會最近曾檢討二零零三年根據該計劃授出的獎勵於二零零五年十二月底是否已達到表現指標。委員會決定所授出各獎勵的 100%相關股份現已歸屬獲授人。至於在二零零五年授出的獎勵，所使用的基本每股盈利數字為按正常基準計算的每股盈利 125.2 仙。

二零零零年行政人員購股權計劃（「二零零零年購股權計劃」）

概要

在表現股份計劃的建議修訂獲股東批准的規限下，建議將不會根據二零零零年購股權計劃進一步授出任何獎勵。然而，該計劃將被保留於特殊情況下，或當日後政策因應市場趨勢而有所改變時使用。

二零零零年購股權計劃的推出，以取代本集團之前的行政人員購股權計劃。

行政人員購股權可於授出日期第三週年屆滿後但第十週年屆滿前予以行使，以購買本公司的普通股。每股行使價為授出日期的股價，而購股權僅可於達致表現指標後行使。

表現指標

每股盈利表現指標須於購股權獲行使前達到。

於二零零四年，委員會為由二零零四年一月起的所有授出毋須再測試的新彈性每股盈利指標。修訂後的條件載列如下：

每股盈利升幅（於表現期間內）	可予行使的獎勵百分比
少於 15%	零
15%	40.0
30%或以上	100.0

每股盈利的升幅介乎 15%至 30%時，可行使的獎勵百分比將按直線法計算。

由二零零一年五月起至二零零三年十二月期間，根據二零零零年購股權計劃獲授的購股權，僅可於本集團的每股盈利在三年期間每年有最少 8%增長（即三年期間有最少 24%增長）始可予以行使。在授出購股權後的第四及第五年，將會再進行測試，但倘在第五年完結時仍未達致有關的表現指標，則所有購股權將自動失效。

獎勵的歸屬

委員會最近亦曾檢討根據二零零零年購股權計劃在二零零三年授出的獎勵於二零零五年十二月底是否已達到表現指標。委員會決定二零零三年所授出獎勵所涉及的購股權 100%歸屬獲授人。至於在二零零五年授出的購股權，所使用的基本每股盈利數字為按正常基準計算的每股盈利 125.2 仙。

一九九七年有限制股份計劃（「有限制股份計劃」）

本集團為鼓勵及挽留機構內任何階層有良好表現及具潛質的員工，設立一項酌情的有限制股份計劃。執行董事無資格根據有限制股份計劃獲取獎勵，除非是獲委任等非常特殊的情況下則例外。50%的獎勵將於授出日期後兩年歸屬獲授人，餘下 50%則於三年後歸屬獲授人。連同所有僱員儲股計劃（詳情見下文），有限制股份計劃亦為本集團計劃在國際業務上使所有階層僱員的股份擁有權增加的重要部署。

於各年度獎勵任何個人的股份價值，不得超出其基本薪金的兩倍。

現時正尋求股東批准，在有限制股份計劃現有條款上更新該計劃。

全體僱員儲股計劃

本集團堅信需要在機構內鼓勵所有階層員工擁有股份。此舉在於使僱員能全心全意為本集團效力，使其利益與股東的權益更為一致，同時亦向彼等提供一個長遠儲蓄計劃及使其能分享本集團所締造的經濟成就。本集團在一九八四年設立一個英國儲股計劃，而所有英國僱員均合資格參與。一九九六年推出國際儲股計劃，所有英國以外地區的僱員均可參與。

根據英國及國際儲股計劃，僱員可選擇訂立三年或五年合約。於第三及第五週年屆滿後六個月內，僱員可購入本公司的普通股。僱員購買股份的價格較邀請接受股份日期股價折讓最多 20%。現時全球已參與本集團的所有僱員儲股計劃的僱員達到 41%。根據所有僱員儲股計劃授出的購股權，概無附帶表現指標。

若干本集團業務所在的國家，不可能設立儲股計劃，一般是由於證券法、監管或其他類似問題所致。在該等國家，本集團將為僱員提供性質相同而以現金為基礎的計劃。

一九九四年行政人員購股權計劃（已結束）

由於此項計劃已被二零零零年購股權計劃取代，故自一九九九年八月以來，並未根據此項計劃授出購股權。行政人員購股權可於授出日期三週年屆滿後但十週年屆滿前用以購買本公司普通股。行使價為授出日期之股價，但購股權僅可於每股盈利在連續三年期內增加最少 15%後始能行使。

持股量指引

本集團施行一項持股量指引政策，目的是藉著確保行政人員持有相當數量的本公司股份，使行政人員與股東的權益一致。指引的主要內容如下：

- 特定級別的僱員設定有單一的持股量目標。
- 目前的指引級別如下：

集團行政總裁	最少 100,000股股份
主席／其他集團執行董事	最少 60,000股股份
渣打銀行董事	最少 40,000股股份
其他高級管理層	最少 10-15,000股股份
- 行政人員行使二零零零年購股權計劃及表現股份計劃下授出的獎勵時購入的股份，須保留直至達到持股量指引為止，但行政人員可出售足以支付任何稅項及行使價(如有)的股份。
- 委員會每年均檢討行政人員達致其指引目標的進度。委員會亦將繼續檢討指引水準，確保水準適當而不會偏低。
- 集團管理層擁有股份者逐年遞增。於二零零五年十二月三十一日，本集團很滿意地有68%的行政人員及高級經理已達至他們的持股量指引水平。

其他長期獎勵相關事宜

僱員福利信託

本集團有兩項僱員福利信託(由獨立受託人管理，並持有普通股，以應付根據本集團獎勵計劃的多項責任)。其中一項信託(二零零四年信託)乃與二零零四年遞延花紅計劃結合運用。另一信託(一九九五年信託)則持有股份，以履行根據本集團各項股份計劃進行獎勵。

信託的各自持股量如下：

	二零零五年 十二月三十一日	二零零四年 十二月三十一日
一九九五年信託	13,631,747	12,128,841
二零零四年信託	409,160	178,926

由於各執行董事屬信託受益人類別，就一九八五年公司法而言，彼等被視為於信託持有的股份中擁有權益。

攤薄限制

本集團現有股份計劃包含多項限制，規管可予授出的獎勵款額，以及其後行使獎勵時可予發行的股份數目。該等受監管的限制乃符合Association of British Issuers的公司指引所載者。根據本集團於香港聯交所上市的條款，有額外限制規定，倘會造成根據購股權(所有計劃)可購入的股份總數超出當時股本的10%，則不得根據任何計劃授予獎勵(無論透過發行新股或在市場上購回股份方式結付)。

控制權轉變時的歸屬規定

二零零零年購股權計劃的規則並無規定自動歸屬。倘控制權轉變，則委員會可「酌情，並公平合理行事」，釐定獎勵悉數、部份歸屬或完全不予歸屬。

同樣地，表現股份計劃的規則並無規定自動歸屬。該等規則另外規定，視乎經縮短表現期間的長度，按比例獎勵股份數目。惟與二零零零年購股權計劃相同的是委員會可「酌情，並公平合理行事」，經考慮自授出日期以來期間內銀行的表現後，釐定獎勵的歸屬程度。

國際財務報告標準

於二零零四年，本集團已評估新頒佈的國際財務報告標準有關股份相關計劃會計方法的董事會報告準則(IFRS2)可能造成的影響，並已考慮該標準對其股份計劃的意義。IFRS2將首度導致授出市值購股權產生會計費用。

於二零零五年，委員會考慮了國際財務報告標準對計算本集團股份計劃的表現的影響。為表現股份計劃及二零零零年購股權計劃的獎勵計算每股盈利表現的計算方法，乃由委員會協定，此等計算方法將確保按一致的基準計算表現，而不會導致偏向對參與者有利或不利的偏差。

有關如何列算股份獎勵的支銷詳情載於賬項附註40。

一般事項

普通股於二零零五年十二月三十一日辦公時間結束時的市場中間價為1295便士。二零零五年股份價格介乎每股924.5便士至1295便士(以市場收市中間價為準)。董事之股份及購股權詳情，收錄於本公司的董事權益冊。

於本董事薪酬報告中採用的外匯匯率，乃按整個相關財政年度的平均匯率計算。該匯率為1英鎊兌1.8202元(二零零五年)和1英鎊兌1.8328元(二零零四年)。

董事薪酬報告 續

經審核資料
董事酬金

董事	附註	二零零五年					二零零四年					二零零五年 ^(a) / 二零零四年 ^(a)	
		薪金／袍金 千元	現金 ^(a) 花紅 千元	遞延 花紅 ^(b) 千元	福利 ^(c) 千元	總計 千元	薪金／袍金 千元	現金 ^(a) 花紅 千元	遞延 花紅 ^(b) 千元	福利 ^(c) 千元	總計 千元	預計股份 價值 千元	預計股份 價值 千元
B K Sanderson	(e)(f)(j)	1,446	—	—	2	1,448	577	458	458	2	1,495	724	290
小計		1,446	—	—	2	1,448	577	458	458	2	1,495	724	290
戴維思	(j)	1,473	1,765	961	64	4,263	1,369	1,669	907	68	4,013	1,835	1,382
M B DeNoma		795	976	481	457	2,709	731	890	439	504	2,564	830	693
R H Meddings		776	821	466	41	2,104	731	801	423	35	1,990	863	513
K S Nargolwala		795	976	481	182	2,434	731	438	439	483	2,091	830	693
P A Sands		933	1,281	631	63	2,908	859	1,105	544	51	2,559	1,204	868
C A Keljik	(g)	755	1,163	—	31	1,949	754	829	408	28	2,019	—	586
小計		5,527	6,982	3,020	838	16,367	5,175	5,732	3,160	1,169	15,236	5,562	4,735
周松崗爵士	(h)	260	—	—	—	260	176	—	—	—	176	—	—
J F T Dundas	(i)(j)	120	—	—	—	120	91	—	—	—	91	—	—
V F Gooding	(j)(k)	106	—	—	—	106	—	—	—	—	—	—	—
何光平	(l)	118	—	—	—	118	114	—	—	—	114	—	—
R H P Markham	(f)(i)	169	—	—	—	169	148	—	—	—	148	—	—
R Markland	(f)(i)(l)	142	—	—	—	142	117	—	—	—	117	—	—
H E Norton	(f)(i)(l)(m)	206	—	—	—	206	160	—	—	—	160	—	—
P D Skinner	(l)	118	—	—	—	118	108	—	—	—	108	—	—
O H J Stocken	(l)	118	—	—	—	118	62	—	—	—	62	—	—
小計		1,357	—	—	—	1,357	976	—	—	—	976	—	—
總計		8,330	6,982	3,020	839	19,172	6,728	6,190	3,618	1,171	17,707	6,286	5,025

附註

- (a) 此二零零五年及二零零四年現金花紅金額已扣除因提供額外退休金福利而放棄的金額。進一步詳情收錄於第57頁。
- (b) 遞延花紅一欄內所列的金額為將付給僱員福利信託以購買本公司同等價值股份的花紅金額。
- (c) 福利一欄包括汽車津貼以及醫療和人壽保險福利。派駐海外工作的董事DeNoma先生和Nargolwala先生於海外履行職務，酬金按照有關當地的生活水平調整。有關調整的準則是，經計入稅務差異後，有關董事的收入不會因為其須於海外履行職務而有所減少。派駐海外董事福利一欄包括向派駐海外工作的董事提供的額外福利，例如海外工作津貼、提供住所或子女教育，就DeNoma先生及Nargolwala先生而言，這些津貼及福利分別為456,812元（二零零四年：503,508元）及182,111元（二零零四年：483,192元）。
- (d) 所授股份的價值是財政年度期間所授任何酌情股份獎勵的預期價值。如屬購股權，有關價值根據經調整「二項式」價值(binomial value)計算，如屬表現股，則根據計及表現條件、放棄風險和股息不足等因素後經調整的初始價值計算。
- (e) 主席的酬勞現時部分以現金形式支付、部分以股份形式支付，詳情載於第52頁。除其基本薪金682,575元（375,000英鎊）之外，主席收取價值相等的股份獎勵，計算基準按二零零四年底的股價計算。於過戶日期，該等股份的面值總額為763,679元（419,558英鎊）。
- (f) 董事會提名委員會成員。
- (g) Keljik先生於二零零五年五月五日退休，辭任董事會職務。然而，他繼續留任為本銀行的僱員，直至二零零六年一月三十一日為止。他的基本薪金和其他合約福利根據其服務合約繼續支付至二零零六年一月三十一日為止。有關截至二零零五年十二月三十一日止財政年度支付給Keljik先生的花紅，乃根據本集團表現和個人表現以及對本集團的貢獻而定。
- (h) 有關非執行董事袍金的進一步詳情載於第52頁。周松崗爵士亦為渣打銀行（香港）有限公司的主席，其就擔任香港及渣打集團有限公司董事會職務每年獲包括一切在內的袍金2,000,000港元（257,159元）。
- (i) 董事會審核及風險管理委員會成員。
- (j) 企業責任及社區委員會成員。Gooding女士和Dundas先生獲委任為該委員會成員，分別自二零零五年五月五日和二零零五年十一月一日起生效。
- (k) Gooding女士於二零零五年一月一日獲委任為非執行董事。
- (l) 董事會薪酬委員會成員。
- (m) Norton先生於二零零四年五月十一日獲委任為高級獨立董事。
- (n) 相關匯率見第55頁。

經審核資料續
執行董事退休福利

董事	應計退休金千元 ^(a)			應計退休金轉撥值千元 ^(a)			二零零五年期間 應計退休金增幅減 通脹及放棄的花紅千元 ^(f)		
	於 二零零五年 一月一日	年內增加	於 二零零五年 十二月 三十一日	於 二零零五年 一月一日	扣除放棄 花紅後 年內增加	於 二零零五年 十二月 三十一日	二零零五年 放棄花紅 千元 ^(g)	年度 退休金	轉撥值
戴維思	188	73	245	3,657	1,460	5,474	176	58	1,375
R H Meddings	94	38	125	1,602	760	2,576	117	29	722
K S Nargolwala	96	29	118	1,918	673	2,695	—	27	619
P A Sands	59	36	90	1,313	1,008	2,436	—	35	970
C A Keljik ^(g)	557	37	557	10,058	679	10,187	—	24	437

附註

- (a) 各執行董事的年齡見第38頁。
- (b) DeNoma先生只收取薪金補貼，該補貼於二零零五年期間總計為213,023元（二零零四年：201,000元）。其他所有執行董事均參與上述之定額福利計劃。該等金額並未被計入第56頁之表格內。
- (c) 應計退休金金額包括為前僱主服務收取的付款轉撥所產生的利益。
- (d) 未經核准未經撥款退休福利計劃下的利益的轉撥價值，是使用本集團的退休金會計方法及假設計算。
- (e) 執行董事獲賦予機會，可放棄任何將可獲得的花紅的一定比例，以提高其未經撥款未經核准退休福利。就二零零五年放棄的金額載列於圖表內。
- (f) 年內應計退休金的增加金額（扣除通脹及放棄的花紅）乃於二零零四年年終經計及通脹率2.4%（二零零四年：3.4%）而增加後的應計退休金與二零零五年年終的應計退休金（不包括任何於二零零五年放棄的花紅）兩者間的差額。
- (g) Keljik先生於二零零五年五月五日退休，辭任董事會職務。他繼續留任為本銀行的僱員，直至二零零六年一月三十一日為止。他的基本薪金和其他合約福利根據其服務合約繼續支付至二零零六年一月三十一日為止。
- (h) 除於以上表所載的金額外，本集團向前任董事及其供養人支付的退休後福利金額為307,573元（二零零四年：307,199元）。所有該等福利均於一九九七年三月三十一日前首次支付。
- (i) 上表所載於二零零五年十二月三十一日計入的金額乃按年終匯率1英鎊兌1.7176元計算。其餘數字乃按第55頁顯示的匯率計算。

董事薪酬報告 續

經審核資料 續 董事於普通股權益

董事	於二零零五年一月一日 權益	個人權益	家族權益	其他權益 ^(d)	於二零零五年 十二月三十一日* 權益總計
B K Sanderson	101,617	147,448	16,159	26,062	189,669
戴維思	124,538	109,291	—	51,602	160,893
周松崗爵士	15,664	15,664	—	—	15,664
M B DeNoma	53,172	85,607	—	24,941	110,548
J F T Dundas	2,100	2,100	—	—	2,100
V F Gooding	—	2,049	—	—	2,049
何光平	2,375	2,450	—	—	2,450
R H P Markham	2,232	2,302	—	—	2,302
R Markland	2,019	2,083	—	—	2,083
R H Meddings	17,947	53,308	—	24,081	77,389
K S Nargolwala	116,917	147,340	—	24,941	172,281
H E Norton	4,000	7,500	—	—	7,500
P A Sands	24,238	15,641	—	30,961	46,602
P D Skinner	3,029	3,124	—	—	3,124
O H J Stocken	5,000	10,000	—	—	10,000
C A Keljik	164,177	94,724	63,453	23,221	181,398

* 或由董事會退休日期(倘較早)。

附註

- 董事及其家族於本公司普通股的實益權益載列如上。董事並無於本公司股份中擁有任何非實益權益。
- 董事概無於本公司優先股或債券中擁有任何權益，亦概無於本集團任何附屬或聯營企業的股份或債券中擁有任何權益。
- 董事概無於本公司普通股中擁有任何公司權益。
- 本欄顯示的股份為根據二零零四年遞延紅利計劃有條件授出的股份。根據該計劃，授出的股份乃用以代替董事的全部或部份年度現金紅利。有關股份乃以信託形式持有，並在購買一年後自動歸屬，無須行使。
- 由於主席及各執行董事屬本集團兩項僱員福利信託受益人類別，就一九八五年公司法而言，彼等被視為於信託持有的股份中擁有權益。該等信託各自的持股量載列於賬項附註40。

隨後數頁載有關於持股量、購股權及股份獎勵的資料。

經審核資料續
長期獎勵

董事	計劃	於二零零五年 一月一日	授出	行使	失效	於二零零五年 十二月 三十一日*	加權平均 行使價 (便士)	行使期
B K Sanderson	二零零零年購股權計劃	142,055	49,433 ^(a)	—	—	191,488	822.5	2006-2015
	儲股	2,472	—	—	—	2,472	641	2008-2009
戴維思	二零零零年購股權計劃	1,138,426	154,479 ^(a)	415,052 ^(b)	—	877,853	813.57	2006-2015
	儲股	2,957	—	—	—	2,957	559.5	2007-2008
	補充計劃	26,832	—	—	26,832	—	—	—
	一九九四年購股權計劃	132,848	—	—	—	132,848	754.02	2006-2009
M B DeNoma	二零零零年購股權計劃	622,473	64,109 ^(a)	316,828 ^(c)	—	369,754	795.8	2006-2015
	儲股	2,397	—	2,397 ^(c)	—	—	—	—
	補充計劃	36,585	—	—	36,585	—	—	—
	一九九四年購股權計劃	33,783	—	33,783 ^(c)	—	—	—	—
R H Meddings	二零零零年購股權計劃	302,805	74,794 ^(a)	135,957 ^(d)	—	241,642	843.7	2006-2015
	儲股	1,439	—	—	—	1,439	641	2006-2007
K S Nargolwala	二零零零年購股權計劃	580,819	64,109 ^(a)	—	—	644,928	829.16	2006-2015
	補充計劃	54,878	—	—	54,878	—	—	—
	一九九四年購股權計劃	99,063	—	—	—	99,063	757.1	2006-2009
P A Sands	二零零零年購股權計劃	500,580	97,837 ^(a)	—	—	598,417	835.54	2006-2015
	儲股	2,957	—	—	—	2,957	559.5	2007-2008
C A Keljik	二零零零年購股權計劃	535,925	—	—	—	535,925	814.48	2006-2007
	儲股	1,439	—	—	—	1,439	641	2006
	補充計劃	47,317	—	—	47,317	—	—	—
	一九九四年購股權計劃	117,098	—	—	—	117,098	767.01	2006-2007

* 或由董事會退休日期(倘較早)。

購股權計劃附註：

- (a) 獎勵日期(二零零五年三月九日)的市值為971便士。
 (b) 行使日期(二零零五年十月三日)的市值為1244便士。
 (c) 行使日期(二零零五年六月二十一日)的市值為1039便士。
 (d) 行使日期(二零零五年十二月七日)的市值為1215便士。
 (e) 一九九七年補充購股權計劃(「補充計劃」)自二零零零年二月起,概無根據此計劃授出任何購股權,且預期除非因應特殊情況,否則將來不會再作任何授予。

董事	計劃類別*	市價較行使價高的購股權			市價較行使價低的購股權		
		於二零零五年 十二月**	加權行使價 (便士)	到期日	於二零零五年 十二月**	加權行使價 (便士)	到期日
B K Sanderson	行政人員計劃	191,488	822.5	2013-2015	—	—	—
	儲股計劃	2,472	641	2009	—	—	—
戴維思	行政人員計劃	1,010,701	821.38	2007-2015	—	—	—
	儲股計劃	2,957	559.5	2008	—	—	—
M B DeNoma	行政人員計劃	369,754	795.8	2013-2015	—	—	—
R H Meddings	行政人員計劃	241,642	843.7	2012-2015	—	—	—
	儲股計劃	1,439	641	2007	—	—	—
K S Nargolwala	行政人員計劃	743,991	819.56	2008-2015	—	—	—
P A Sands	行政人員計劃	598,417	835.54	2012-2015	—	—	—
	儲股計劃	2,957	559.5	2008	—	—	—
C A Keljik	行政人員計劃	653,023	805.96	2007	—	—	—
	儲股計劃	1,439	641	2006	—	—	—

* 「行政人員計劃」包括一九九四年行政人員購股權計劃及二零零零年購股權計劃。

** 或由董事會退休日期(倘較早)。

董事薪酬報告 續

經審核資料 續

董事	計劃	授出日期	於二零零五年				於二零零五年		行使期
			一月一日	授出	行使	失效	十二月三十一日*		
B K Sanderson	有限制股份計劃	二零零三年五月十三日	40,404	—	20,202 ^(c)	—	20,202	2006-2010	
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	32,068	—	—	—	32,068	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	—	57,672 ^(b)	—	—	57,672	2008-2015	
戴維思	表現股份計劃	二零零二年三月六日	83,010	—	—	6,226	76,784 ⁽ⁱ⁾	2006-2012	
	表現股份計劃	二零零三年三月五日	86,893	—	—	—	86,893 ⁽ⁱ⁾	2006-2013	
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	69,481	—	—	—	69,481	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	70,575	—	—	—	70,575	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	—	154,479 ^(b)	—	—	154,479	2008-2015	
M B DeNoma	表現股份計劃	二零零二年三月六日	30,713	—	28,409 ^(d)	2,304	—	—	
	表現股份計劃	二零零三年三月五日	55,032	—	—	—	55,032 ⁽ⁱ⁾	2006-2013	
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	42,757	—	—	—	42,757	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	21,715	—	—	—	21,715	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	—	74,794 ^(b)	—	—	74,794	2008-2015	
R H Meddings	表現股份計劃	二零零三年三月五日	38,015	—	—	—	38,015 ⁽ⁱ⁾	2006-2013	
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	37,413	—	—	—	37,413	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	9,500	—	—	—	9,500	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	—	74,794 ^(b)	—	—	74,794	2008-2015	
	有限制股份計劃	二零零二年十二月五日	45,319	—	45,319	—	—	—	
K S Nargolwala	表現股份計劃	二零零二年三月六日	51,189	—	47,349 ^(e)	3,840	—	—	
	表現股份計劃	二零零三年三月五日	55,032	—	—	—	55,032 ⁽ⁱ⁾	2006-2013	
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	42,757	—	—	—	42,757	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	21,716	—	—	—	21,716	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	—	74,794 ^(b)	—	—	74,794	2008-2015	
P A Sands	表現股份計劃	二零零二年五月二十日	52,216	—	48,299 ^(f)	3,917	—	—	
	表現股份計劃	二零零三年三月五日	65,170	—	—	—	65,170 ⁽ⁱ⁾	2006-2013	
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	48,102	—	—	—	48,102	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	36,645	—	—	—	36,645	2007-2014	
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	—	97,837 ^(b)	—	—	97,837	2008-2015	
	有限制股份計劃	二零零二年五月二十日	52,216	—	—	—	52,216	2006-2009	
C A Keljik	表現股份計劃	二零零二年三月六日	38,392	—	—	2,879	35,513 ⁽ⁱ⁾	2006-2007	
	表現股份計劃	二零零三年三月五日	41,274	—	—	—	41,274 ⁽ⁱ⁾	2006-2007	
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	42,757	—	—	13,065	29,692	2006-2007	
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	10,858	—	—	3,318	7,540	2006-2007	

* 由董事會退休日期(倘較早)。

獎勵附註

- (a) 用以釐定於授出當日涉及獎勵的股份數目的執行董事基本薪金，載於第50頁的附註。見「二零零五年一月一日」一欄。
- (b) 獎勵日期(二零零五年三月九日)的市值為971便士。
- (c) 行使日期(二零零五年六月十日)的市值為1042.5便士。
- (d) 行使日期(二零零五年六月二十一日)的市值為1039便士。
- (e) 行使日期(二零零五年十二月七日)的市值為1215便士。
- (f) 行使日期(二零零五年五月十一日)的市值為973便士。
- (g) 行使日期(二零零五年五月二十三日)的市值為989便士。
- (h) 於過往年度獎勵的市值：二零零一年六月十三日—991便士；二零零二年三月六日—722.8便士；二零零二年五月二十日—861.8便士；二零零二年十二月六日—772.5便士；二零零三年三月五日—690.5便士；二零零三年五月十三日—742.5便士；二零零四年三月四日—935.5便士；及二零零四年六月九日—921便士。
- (i) 由於此等獎勵附帶的表現及服務條件已予符合，購股權因而可予行使。
- (j) 由於此等獎勵附帶的表現及服務條件已予符合，購股權將可於二零零六年三月六日的服務條件達成後可予行使。

五名最高薪酬人士酬金

委員會除負責執行董事的酬金事宜外，亦確保本集團的薪酬政策貫徹應用於其他高級行政人員。特別是委員會就新委聘的高級行政人員批准任何重大酬金組合。

本公司在香港聯交所上市後，須披露本集團內五名最高薪酬人士的若干資料。下文載列截至二零零五年十二月三十一日止年度最高薪酬(不包括花紅或與個人或一組人共同賺取的利潤掛鈎的佣金)的五名人士(其中一人並非執行董事)詳情：

酬金組合	千元
基本薪金、津貼及實物利益	5,897
退休金供款	351
已付或應收花紅	10,284
於聘任時付款	—
離職補償	
— 合約	—
— 其他	—
總計	16,533
總計(港幣千元)	128,581

其酬金屬下列界別：

港幣(元概約等值)	僱員人數
港幣19,000,001元 – 港幣19,500,000元 (2,442,976元 – 2,507,265元)	1
港幣22,500,001元 – 港幣23,000,000元 (2,892,988元 – 2,957,286元)	2
港幣28,500,001元 – 港幣29,000,000元 (3,664,464元 – 3,728,753元)	1
港幣35,000,001元 – 港幣35,500,000元 (4,500,219元 – 4,564,507元)	1

承董事會命

集團公司秘書

C B Brown

二零零六年三月二日