

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、角色及顧問的背景資料；
- 為執行董事及其他僱員而設的本集團薪酬政策；
- 行政人員薪酬的近期變動及本集團的股份計劃概要；
- 集團主席、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

於二零零六年，委員會由下列獨立非執行董事組成：

R Markland 女士	（主席—由二零零六年五月四日起）
P D Skinner 先生	
O H J Stocken 先生	
Turner 勳爵	（於二零零六年八月一日委任）
何光平先生	（於二零零六年五月四日退任）
H E Norton 先生	（於二零零六年五月四日退任為主席及於二零零六年十二月三十一日退任為成員）

委員會的角色

二零零六年期間，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 56 頁。

委員會有特定職權範圍，乃載於本集團網站（www.standardchartered.com）。委員會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。董事概不會參與釐訂其本人酬金。

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，並就本集團內僱員薪酬的任何主要變動提供意見，包括持續審閱獎勵計劃以確保其維持適當水平。

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。年內，委員會重新委任 Kepler Associates 另外十二個月期間，以就行政人員薪酬相關問題向委員會提供意見。Kepler Associates 並不向本集團提供任何其他意見或服務。

此外，於二零零六年期間，委員會聽取人事、物業及保險部董事（T J Miller 先生）、集團人力資源部主管（T J Clarke 女士）及集團薪酬事務主管（N A Cuthbertson 先生）的意見。三位的意見乃根據 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薪酬事宜以及北美的退休顧問事宜的意見，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。McLagan Partners 亦就商業銀行業務內不同報酬計劃的市場慣例向委員會提供意見。

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其業務策略並鞏固其價值。本集團現有的二零零六年及（倘可行）其後年度的薪酬政策為：

- 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，定期檢討薪酬政策。

執行董事

執行董事的目標薪酬水平乃參考個人經驗以及倫敦富時 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，並代表與本集團就人才作出競爭的機構。

儘管目標薪酬水平乃向市場看齊，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。

	指標性目標薪酬 總額百分比
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。

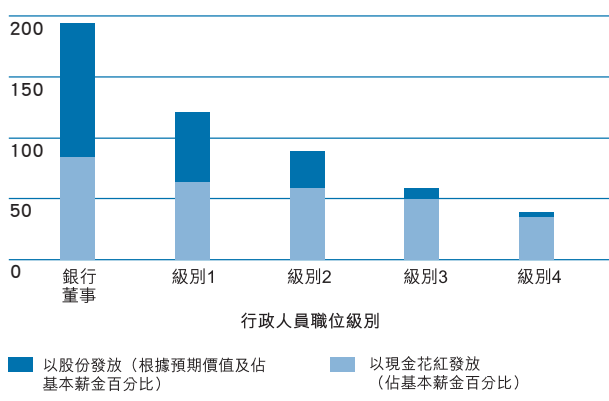
僱員的基本薪金乃按類似於執行董事的方式釐定。本集團的方法乃為確保目標薪酬總額以個人所處相關市場的中位數為基準。倘個人表現優異且業務表現出色，薪酬總額可能設在較高檔次或較高款額。

董事薪酬報告 續

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。於二零零四年及二零零五年，分別有逾1,250名僱員及1,000名僱員首度取得酌情花紅獎勵。二零零六年，另有1,300名僱員加入此一系列；及
- 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。

目標可變薪酬的現金及股份比重分析
佔基本薪金百分比



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個國家及地區僱用近60,000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）。

此外，鑑於本集團經營國家的生活水平不同，外匯匯率波動，委員會並不認為執行董事與非董事會僱員之間的比較比例，能有效評估本集團慣例的公平性。

行政人員薪酬的近期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。

繼於二零零五年更廣泛檢討本集團的長期獎勵計劃後，委員會就下列變動於二零零六年股東週年大會上尋求股東批准。繼此批准後：

- 從執行董事的薪酬組合中取消若干行政人員購股權獎勵；
- 二零零一年表現股份計劃（「表現股份計劃」）的最高獎勵已由每年基本薪金的200%提升至400%，這樣可使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過往提供的預期價值大致相當的水平；
- 表現股份計劃下的股東回報總額（「股東回報總額」）及每股盈利（「每股盈利」）表現條件已修訂使其更具挑戰性；
- 已擴大表現股份計劃下的參與性，以取代一九九七年有限制股份計劃（「一九九七年有限制股份計劃」），作為主要長期獎勵計劃，額外涵蓋約250名高級行政人員；及
- 已修改有限制股份計劃（「有限制股份計劃」），加入與一九九七年有限制股份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

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一般由有關年度的四月一日起生效，執行董事二零零六年的平均英鎊薪金增幅為7.09%，由二零零六年四月一日起生效。調升基本薪金是為使薪金水平與市場水平保持一致。截至二零零六年一月一日及二零零六年十二月三十一日，執行董事的年度基本薪金水平如下：

	二零零六年 一月一日	二零零六年 十二月三十一日	相當於 基本薪金的 增加百分比
P A Sands	967,628 元 (525,000 英鎊)	1,013,705 元 (550,000 英鎊)	4.76%
M B DeNoma	792,533 元 (430,000 英鎊)	857,042 元 (465,000 英鎊)	8.14%
R H Meddings	792,533 元 (430,000 英鎊)	857,042 元 (465,000 英鎊)	8.14%
K S Nargolwala	792,533 元 (430,000 英鎊)	857,042 元 (465,000 英鎊)	8.14%

繼 Sands 先生獲委任為集團行政總裁後，委員會審閱行政總裁報酬的市場數據，並決定將其每年基本薪金由550,000英鎊增加至750,000英鎊，由二零零七年一月一日起生效。戴維思先生作為集團行政總裁的基本薪金於二零零六年一月一日為800,000英鎊及於年終為850,000英鎊，增幅為6.25%。戴維思先生的新薪酬組合詳情載於第65及66頁。

年度表現花紅

合資格標準

執行董事（及大部分僱員）有資格收取酌情年度花紅。年度花紅旨在促使參與者專注實現年度目標，乃與本集團創造股東價值的短期表現一致。

計劃機制

執行董事的目標及最高獎勵水平分別維持在基本薪金的125%及200%。任何花紅款項的其中三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。於歸屬期間遞延股份產生名義股息，並以股份形式交付。

花紅總額

委員會已監督執行董事及僱員參與的本集團年度花紅計劃下的整體費用。花紅總額乃與委員會考慮多項有關質及量的基準正式評核本集團表現掛鈎，當中包括每股盈利、收入增長、成本及成本控制、壞賬、經營溢利、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。

釐定個人獎勵

執行董事的花紅獎勵乃根據集團(如上所述)及個人的表現而作出。

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。

個人及集團表現的重要性，由執行董事近年來實際花紅獎勵的差異可見一斑。

	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)
二零零六年	161%	191%	125%	200%
二零零五年	154%	200%	125%	200%

長期獎勵

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

表現股份計劃旨在成為本集團執行董事及數目不斷增加的本集團高級行政人員酬金總額的內在部分。這是具國際競爭力的長期獎勵計劃，促使行政人員專注應付及超出本集團的長遠表現目標。表現股份計劃的重要性，在於作為執行董事潛在酬金總額的百分比，是本集團承諾報酬出色表現的其中一項最重要支持。

根據表現股份計劃，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第三週年屆滿後但第十週年屆滿前行使。

目標和最高獎勵水平於任何一年分別為基本薪金的150%和400%，最高有效水平為325%。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，再次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。下表列示近年獎勵的面值。

	最低獎勵 (按基本薪金的 百分比)	最高獎勵 (按基本薪金的 百分比)	目標獎勵 (按基本薪金的 百分比)	根據規則 准許授出的 最高獎勵 (按基本薪金的 百分比)
二零零六年	275%	350%	150%	400%
二零零五年	175%	200%	100%	200%

於二零零七年二月的會議上，委員會建議就截至二零零六年十二月三十一日止財政年度的表現向執行董事授出以下的建議表現股份計劃獎勵。

	建議表現股份計劃獎勵 面值(千英鎊)	現時基本薪金百分比
P A Sands	2,063	275%
M B DeNoma	1,225	250%
R H Meddings	1,275	250%
K S Nargolwala	1,416	275%

委員會亦建議就戴維思先生截至二零零六年十二月三十一日止財政年度作為集團行政總裁的表現，向其授出末期表現股份計劃獎勵2,600,000英鎊。此獎勵相當於其前基本薪金的306%。

表現條件

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條件。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。

挑選該等表現條件的依據載於下表：

股東總回報	與股東總回報比較，量度該段期間股價增長及向股東支付的股息，為其中一個最佳的準則，顯示相對投資一籃子公司或單一指數而言，股東投資於本集團有否取得良好回報。
每股盈利	每股盈利表現條件為一個合適基準，衡量本集團有關的財務表現。

股東總回報成分

股東總回報成分的比較集團構成組合載於下表：

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	

董事薪酬報告 續

在有關三年表現期間結束時一般可予行使所獲獎勵中的百分比如下：

比較集團組別內位置	可予行使的獎勵百分比
第 9-15 位	無
第 8 位	15
第 7 位	22
第 6 位	29
第 5 位	36
第 4 位	43
第 1-3 位	50

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，尤其是由於佔比較公司溢利重大部分的貨幣與第一上市地的貨幣相同。此當地貨幣方法集中於計算相關股份變動對股東的實際影響，而不是滙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的百分比如下：

每股盈利升幅	可予行使的獎勵百分比
不足 15%	無
15%	15
30% 或以上	50

當每股盈利升幅達 15% 至 30%，可予行使獎勵的比例以直線法計算。

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。

委員會最近曾檢討二零零四年根據該計劃授出的獎勵於二零零六年十二月底是否已達到表現條件。委員會決定所授出各獎勵的 100% 相關股份現已歸屬獲授人。至於在二零零六年授出的獎勵，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 153.7 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」） 二零零零年購股權計劃概要

繼表現股份計劃的建議修訂獲股東於二零零六年股東週年大會上批准後，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。

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條件後行使。

表現條件

自二零零四年一月起獲授的購股權乃按每股盈利指標的滑動比率計算，而毋須再進行測試，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%	無
15%	40
30% 或以上	100

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。

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二零零四年授出的獎勵於二零零六年十二月底是否已達到表現條件。委員會決定二零零四年所授出獎勵所涉及的購股權 100% 歸屬獲授人。

有限制股份計劃（「有限制股份計劃」）

有限制股份計劃乃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而設。

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。自二零零三年起概無授出此類獎勵。

根據有限制股份計劃，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。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。有限制股份計劃與我們的競爭對手設立的其他類似計劃一致，並無附帶表現條件。

連同全體僱員儲股計劃（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。

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。於第三或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 37%（二零零五年：41%）。根據所有僱員儲股計劃授出的購股權，概無附帶表現條件。

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
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，表現股份計劃及遞延花紅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。遞延花紅計劃下已歸屬但未行使的有限制股份獎勵及利益計入指引級別。
- 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，確保水準適當並具挑戰性。

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。就二零零六年獲豁免的任何款項載於第69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提供資金，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定，部份福利超過新終身津貼。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。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條例進行檢討。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：

P A Sands 先生	二零零三年十二月三十一日
M B DeNoma 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
K S Nargolwala 先生	二零零六年十二月十四日

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

戴維思先生於二零零六年十一月二十日獲委任為集團主席。雖然合同於二零一一年十二月三十一日自動期滿，但仍受十二個月的滾動通知期規限。其合約中規定代通知金及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。

董事薪酬報告 續

薪酬

於二零零六年，戴維思先生作為集團行政總裁獲基本薪金850,000英鎊並合資格參與本集團的年度花紅計劃及酌情股份計劃。如第68頁所述，於二零零七年二月支付的花紅及於二零零七年三月授出的股份獎勵乃就截至二零零六年十二月三十一日止財政年度作出。

自二零零七年一月一日起，戴維思先生履新集團主席獲每年基本袍金1,198,015元(650,000英鎊)，乃以現金支付。此外，他獲提供汽車及司機、個人醫療福利及人壽保險保障。主席將不再符合資格參與本集團的年度花紅或退休計劃或收取未來酌情股份獎勵。主席袍金將於兩年內重新審閱。

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，並如執行董事酬金一般，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二零零六年四月檢討。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。

繼檢討後，基本年度袍金於二零零六年四月一日由101,371元(55,000英鎊)增加至110,586元(60,000英鎊)。額外董事會委員會普通成員或主席袍金詳情如下(審閱前的袍金以斜體字表示)：

委員會	普通成員	主席
審核及風險	\$27,647 (15,000 英鎊) \$18,431 (10,000 英鎊)	73,724 (40,000 英鎊) \$64,509 (35,000 英鎊)
董事會提名	\$5,529 (3,000 英鎊) \$5,529 (3,000 英鎊)	不適用*
董事會薪酬	\$23,039 (12,500 英鎊) \$18,431 (10,000 英鎊)	\$46,078 (25,000 英鎊) \$46,078 (25,000 英鎊)
企業責任	\$9,216 (5,000 英鎊)	
及社區	\$9,216 (5,000 英鎊)	不適用*

* 戴維思乃企業責任及社區及董事會提名委員會主席。作為主席，其並無就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36,862元(20,000英鎊)額外年度袍金，反映該角色特有的額外工作量。此金額於近期進行的檢討時並無增加。

非執行董事袍金的詳情載於第68頁。

前任董事

如於二零零六年十一月二十日向聯交所所述，B K Sanderson先生於二零零六年十一月十九日退任為集團主席。然而，Sanderson先生將仍受僱用直至二零零七年三月三十一日為止，從而實現有秩序過渡及代表本集團進行指定當然職務。其日期為二零零五年四月二十二日的僱用合約須受十二個月的滾動通知期限並載有代通知金的條款。根

據其合約條款，Sanderson先生將於終止合約時收取代通知金，包括相當於十二個月基本袍金的款額及若干福利及津貼。代通知金將由二零零七年四月二十五日開始分四季每期支付相同金額203,750英鎊，並可如其合約所載於責任減少時予以調整。

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51頁。該等主席及執行董事收取的非執行董事袍金詳情如下：

姓名	機構	現時年度袍金
戴維思	Tesco PLC	130,860元(71,000英鎊)* 包括任何委員會袍金
	Tottenham Hotspur PLC	9,215元(5,000英鎊)*
	Fleming Family & Partners Limited	並無收取袍金
M B DeNoma	MasterCard International (亞太區顧問委員會成員)	並無收取袍金
R H Meddings	Indo British Partnership Network	並無收取袍金
K S Nargolwala	Singapore Telecommunications Limited	並無收取袍金
	Tate & Lyle PLC	80,175元(43,500英鎊)*
	VISA International (亞太區委員會成員)	並無收取袍金

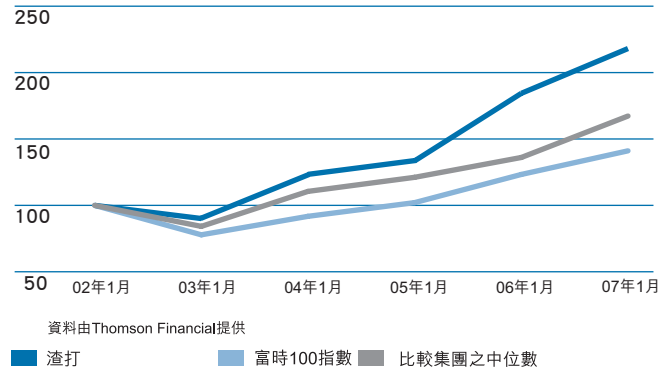
* 表示袍金由董事保留。

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，使本集團股東能量度其相關回報。本公司為倫敦富時100指數的成份股，而倫敦證券交易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



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:

	二零零六年 十二月三十一日	二零零五年 十二月三十一日
一九九五年信託	2,148,874	13,631,747
二零零四年信託	311,157	409,160

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

表現股份計劃的規則並無規定倘發生控制權轉變時自動歸屬。然而,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。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本集團的表現後,釐定獎勵的歸屬程度。

國際財務報告標準

有關如何根據國際財務報告準則第 2 號計算股份獎勵的支銷詳情載於賬項附註 40。

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。

一般事項

普通股於二零零六年十二月三十一日辦公時間結束時的市場中間價為 1492 便士。二零零六年股份價格介乎每股 1215 便士至 1540 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 1.8431 元(二零零六年)及 1 英鎊兌 1.8202 元(二零零五年)。

董事薪酬報告 續

經審核資料 董事酬金

董事	附註	二零零六年					二零零五年					二零零六年	二零零五年
		薪金／袍金 千元	現金花紅 ^(a) 千元	遞延花紅 ^(b) 千元	福利 ^(c) 千元	總計 千元	薪金／袍金 千元	現金花紅 ^(a) 千元	遞延花紅 ^(b) 千元	福利 ^(c) 千元	總計 千元	預計股份價值 ^(d) 千元	預計股份價值 ^(d) 千元
戴維思	(e)(f)	1,584	1,775	973	99	4,431	1,473	1,765	961	64	4,263	2,374	1,835
小計		1,584	1,775	973	99	4,431	1,473	1,765	961	64	4,263	2,374	1,835
P A Sands	(f)	1,002	1,296	639	66	3,003	933	1,281	631	63	2,908	1,335	1,204
M B DeNoma	(g)	1,041	926	456	501	2,924	1,008	976	481	457	2,922	1,003	830
R H Meddings		841	841	480	48	2,210	776	821	466	41	2,104	1,003	863
K S Nargolwala	(g)	327	496	493	212	1,528	795	976	481	182	2,434	1,094	830
小計		3,211	3,559	2,068	827	9,665	3,512	4,054	2,059	743	10,368	4,435	3,727
周松崗爵士	(h)	266	—	—	—	266	260	—	—	—	260	—	—
J F T Dundas	(e)(f)(l)	143	—	—	—	143	120	—	—	—	120	—	—
V F Gooding	(f)(j)	117	—	—	—	117	106	—	—	—	106	—	—
R H P Markham	(e)(i)(k)	185	—	—	—	185	169	—	—	—	169	—	—
R Markland	(e)(l)(j)	176	—	—	—	176	142	—	—	—	142	—	—
P D Skinner	(j)	130	—	—	—	130	118	—	—	—	118	—	—
O H J Stocken	(j)	130	—	—	—	130	118	—	—	—	118	—	—
Turner 勳爵	(i)(j)(l)	67	—	—	—	67	—	—	—	—	—	—	—
何光平	(n)	42	—	—	—	42	118	—	—	—	118	—	—
H E Norton	(m)	195	—	—	—	195	206	—	—	—	206	—	—
B K Sanderson	(o)	1,678	—	—	2	1,680	1,446	—	—	2	1,448	—	724
小計		3,129	—	—	2	3,131	2,803	—	—	2	2,805	—	724
總計		7,924	5,334	3,041	928	17,227	7,788	5,819	3,020	809	17,436	6,809	6,286

附註

- (a) 此二零零六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69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。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。此等董事福利一欄亦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500,899元（二零零五年：456,812元）及212,490元（二零零五年：182,111元）。
- (d) 所授股份的價值是財政年度期間所授任何表現股份獎勵的預期價值。有關價值根據計及表現條件、放棄風險和股息不足等因素後經調整的初始價值計算。
- (e) 董事會提名委員會成員。戴維思先生於二零零六年十一月二十日獲委任於此委員會。Dundas先生於二零零七年二月二十三日獲委任於此委員會。
- (f) 企業責任及社區委員會成員。戴維思先生及Sands先生於二零零六年十一月二十日分別獲委任為此委員會主席及成員。
- (g) Nargolwala先生正式選擇放棄其二零零六年薪金成分，以於未經核准退休金安排內增加其退休金權益。因提供額外退休金福利而放棄的金額446,491元反映於第69頁的表列內。DeNoma先生收取現金津貼223,610元（二零零五年213,023元），代替其參與任何退休金計劃，並反映於上表內。
- (h) 有關非執行董事袍金的進一步詳情載於第66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獲包括一切在內的袍金2,000,000港元。
- (i) 審核及風險委員會成員。
- (j) 董事會薪酬委員會成員。Gooding女士於二零零七年二月二十三日獲委任於此委員會。
- (k) Markham先生於二零零七年一月一日獲委任為高級獨立董事。
- (l) Turner勳爵獲委任為審核及風險委員會及董事會薪酬委員會成員，自二零零六年八月一日（即其獲委任為非執行董事日期）起生效。
- (m) Norton先生於二零零六年十二月三十一日退任董事會。他直至此日期止為高級獨立董事、董事會提名委員會及董事會薪酬委員會成員，及直至二零零六年五月四日止為董事會薪酬委員會主席。Norton先生退任審核及風險委員會，自二零零六年八月一日起生效。
- (n) 何先生於二零零六年五月四日（即其退任董事會當日）退任董事會薪酬委員會。

經審核資料 續

附註 續

- (o) 如第 66 頁所載，Sanderson 先生於二零零六年十一月十九日退任董事會。直至該日為止，他為董事會提名委員會及企業責任及社區委員會成員。前任董事的報酬部分以現金及部分以股份支付。除其基本薪金 682,575 元 (375,000 英鎊) 之外，他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。該等股份於二零零六年的過戶日期的面值總額為 995,495 元 (540,120 英鎊)。
- (p) 相關滙率見第 67 頁。
- (q) 前任董事的報酬：如二零零五年度年報及賬目所呈報，CA Keljik 先生於二零零五年五月五日從董事會退任。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。本銀行根據其服務合約繼續向他支付基本薪金和其他合約福利，直至二零零六年一月三十一日為止。於二零零六年一月，他獲每月薪金及汽車津貼合共 65,737 元 (35,667 英鎊)。

集團主席及執行董事退休福利

董事	應計退休金千元 ^(c)			應計退休金轉撥值千元 ^{(d)(e)}			二零零六年期間 應計退休金增幅(扣除 通脹及豁免)千元 ^(f)		
	於 二零零六年 一月一日	年內增加	於 二零零六年 十二月 三十一日	於 二零零六年 一月一日	扣除豁免後 年內增加	於 二零零六年 十二月 三十一日	二零零六年 豁免 千元 ^(f)	年度 退休金	轉撥值
戴維思 ^(b)	245	79	363	5,474	244	6,732	213	57	1,099
P A Sands	89	39	144	2,436	35	2,814	—	35	796
R H Meddings	125	44	189	2,576	306	3,437	143	31	657
K S Nargolwala	118	88	227	2,695	32	4,829	1,010	32	679

附註

- (a) 執行董事的年歲見第 51 頁。
- (b) 自二零零七年一月一日起，戴維思先生的服務將不再應計退休金。
- (c) DeNoma 先生只收取現金補貼，並沒有如其他所有執行董事參與上述之定額福利計劃。其現金補貼金額載於第 68 頁的董事薪酬表內。
- (d) 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。
- (e) 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。
- (f) 執行董事獲賦予機會，可放棄任何將可獲得的花紅及／或薪金的一定比例，以提高其未經撥款未經核准退休福利。就二零零六年放棄的金額載列於圖表內。
- (g) 年內應計退休金的增加金額(扣除通脹及放棄的花紅)乃於二零零五年年終經計及通脹率 3.9% (二零零五年：2.4%) 而增加後的應計退休金與二零零六年年終的應計退休金(不包括任何於二零零六年放棄的花紅)兩者間的差額。
- (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 308,662 元(二零零五年：307,573 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) 上表所載於二零零六年一月一日及十二月三十一日計入的金額乃分別按二零零五年及二零零六年年終滙率 1 英鎊兌 1.7176 元及 1 英鎊兌 1.9579 元計算。其餘數字乃按第 67 頁顯示的滙率計算。

董事薪酬報告 續

經審核資料 續 董事於普通股權益

董事	於二零零六年一月一日* 權益總計	個人權益	家族權益	於二零零六年 十二月三十一日** 權益總計
戴維思	160,893	200,419	—	200,419
P A Sands	46,602	30,641	—	30,641
周松崗爵士	15,664	15,664	—	15,664
M B DeNoma	110,548	159,715	—	159,715
J F T Dundas	2,100	2,100	—	2,100
V F Gooding	2,049	2,049	—	2,049
R H P Markham	2,302	2,364	—	2,364
R Markland	2,083	2,139	—	2,139
R H Meddings	77,389	111,291	—	111,291
K S Nargolwala	172,281	147,340	—	147,340
P D Skinner	3,124	3,206	—	3,206
O H J Stocken	10,000	10,000	—	10,000
Turner 勳爵	2,000	2,016	—	2,016
何光平	2,450	2,450	—	2,450
H E Norton	7,500	7,500	—	7,500
B K Sanderson	189,669	217,116	16,159	233,275

* 或由董事會委任日期(倘較遲)。

** 或由董事會退任/辭職日期(倘較早)。

附註

- (a) 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。
- (b) 董事概無於本公司優先股或債券中擁有權益，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權益。
- (c) 董事概無於本公司普通股中擁有任何公司權益。
- (d) 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。

二零零四年遞延花紅計劃

董事	於二零零六年 一月一日信託 持有的股份	於期內獎勵 的股份 ^(a)	就名義股息 獎勵的股份 ^(b)	於期內歸屬 的股份 ^(a)	於二零零六年 十二月三十一日 信託持有的股份
戴維思	51,602	34,884	466	52,068	34,884
P A Sands	30,961	22,893	280	31,241	22,893
M B DeNoma	24,941	17,442	225	25,166	17,442
R H Meddings	24,081	16,897	217	24,298	16,897
K S Nargolwala	24,941	17,442	225	25,166	17,442
B K Sanderson	26,062	—	235	26,297	—

附註

- (a) 獎勵/歸屬日期(二零零六年三月六日)的市值為1512便士。
- (b) 根據二零零四年遞延花紅計劃，董事所獲得的年度現金花紅會全部或部份由有條件獎勵的股份代替。該等股份於一項僱員福利信託內持有，並在收購日期後一年自動歸屬，無需行使。信託內持有的股份應計名義股息。股息以股份形式交付，並於歸屬時發放。隨後數頁載有關購股權及股份獎勵的資料。

經審核資料 續
長期獎勵—購股權

董事	計劃	於二零零六年 一月一日	授出	行使	失效	於二零零六年	加權平均	行使期
						十二月 三十一日*	行使價 (便士)	
戴維思	二零零零年購股權計劃	877,853	—	—	—	877,853	831.57	2007-2015
	儲股	2,957	—	—	—	2,957	559.50	2007-2008
	一九九四年購股權計劃	132,848	—	60,483 ^(b)	—	72,365	866.03	2006-2009
P A Sands	二零零零年購股權計劃	598,417	—	—	—	598,417	835.54	2006-2015
	儲股	2,957	—	—	—	2,957	559.50	2007-2008
M B DeNoma	二零零零年購股權計劃	396,754	—	220,130 ^(b)	—	149,624	950.71	2007-2015
R H Meddings	二零零零年購股權計劃	241,642	—	101,375 ^(b)	—	140,267	954.43	2007-2015
	儲股	1,439	878 ^(c)	1,439 ^(d)	—	878	1064.00	2009-2010
K S Nargolwala	二零零零年購股權計劃	644,928	—	495,304 ^(e)	—	149,624	950.71	2007-2015
	一九九四年購股權計劃	99,063	—	99,063 ^(e)	—	—	—	—
B K Sanderson	二零零零年購股權計劃	191,488	—	—	—	191,488	822.50	2007-2015
	儲股	2,472	—	—	—	2,472	641.00	2008-2009

* 或由董事會退任日期(倘較早)。

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		
		於二零零六年 十二月	加權行使價 (便士)	到期日	於二零零六年 十二月	加權行使價 (便士)	到期日
戴維思	行政人員計劃	950,218	834.20	2007-2015	—	—	—
	儲股計劃	2,957	559.50	2008	—	—	—
P A Sands	行政人員計劃	598,417	835.54	2012-2015	—	—	—
	儲股計劃	2,957	559.50	2008	—	—	—
M B DeNoma	行政人員計劃	149,624	950.71	2014-2015	—	—	—
R H Meddings	行政人員計劃	140,267	954.43	2014-2015	—	—	—
	儲股計劃	878	1,064.00	2010	—	—	—
K S Nargolwala	行政人員計劃	149,624	950.71	2014-2015	—	—	—
B K Sanderson	行政人員計劃	191,488	822.50	2013-2015	—	—	—
	儲股計劃	2,472	641.00	2009	—	—	—

* 「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。

附註

- (a) 表現條件的詳情載於第64及65頁。
 (b) 行使日期(二零零六年三月六日)的市值為1512便士。
 (c) 授出日期(二零零六年九月八日)的市值為1327便士。
 (d) 行使日期(二零零六年十二月八日)的市值為1497便士。
 (e) 行使日期(二零零六年四月七日)的市值為1497便士。

董事薪酬報告 續

經審核資料 續 長期獎勵—股份

董事	計劃	授出日期	於二零零六年		行使	失效	於二零零六年	
			一月一日	授出			十二月三十一日*	行使期
戴維思	表現股份計劃	二零零二年三月六日	83,010	—	76,784 ^(d)	6,226	—	—
	表現股份計劃	二零零三年三月五日	86,893	—	86,893 ^(d)	—	—	—
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	69,481	—	—	—	69,481	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	70,575	—	—	—	70,575	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	154,479	—	—	—	154,479	2008-2015
	表現股份計劃	二零零六年三月十四日	—	111,498 ^(b)	—	—	111,498	2009-2016
	表現股份計劃	二零零六年五月十一日	—	82,191 ^(c)	—	—	82,191	2009-2016
P A Sands	有限制股份計劃	二零零二年五月二十日	52,216	—	—	—	52,216	2007-2009 ^(f)
	表現股份計劃	二零零三年三月五日	65,170	—	65,170 ^(d)	—	—	—
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	48,102	—	—	—	48,102	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	36,644	—	—	—	36,644	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	97,837	—	—	—	97,837	2008-2015
	表現股份計劃	二零零六年三月十四日	—	73,170 ^(b)	—	—	73,170	2009-2016
	表現股份計劃	二零零六年五月十一日	—	35,958 ^(c)	—	—	35,958	2009-2016
M B DeNoma	表現股份計劃	二零零三年三月五日	55,032	—	55,032 ^(d)	—	—	—
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	42,757	—	—	—	42,757	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	21,715	—	—	—	21,715	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	74,794	—	—	—	74,794	2008-2015
	表現股份計劃	二零零六年三月十四日	—	59,930 ^(b)	—	—	59,930	2009-2016
R H Meddings	表現股份計劃	二零零三年三月五日	38,015	—	38,015 ^(d)	—	—	—
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	37,413	—	—	—	37,413	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	9,500	—	—	—	9,500	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	74,794	—	—	—	74,794	2008-2015
	表現股份計劃	二零零六年三月十四日	—	59,930 ^(b)	—	—	59,930	2009-2016
K S Nargolwala	表現股份計劃	二零零三年三月五日	55,032	—	—	—	55,032	2007-2013 ^(f)
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	42,757	—	—	—	42,757	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零四年六月九日	21,715	—	—	—	21,715	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	74,794	—	—	—	74,794	2008-2015
	表現股份計劃	二零零六年三月十四日	—	59,930 ^(b)	—	—	59,930	2009-2016
B K Sanderson	有限制股份計劃	二零零三年五月十三日	20,202	—	—	—	20,202	2006-2010 ^(f)
	表現股份計劃	二零零四年三月四日	32,068	—	—	—	32,068	2007-2014 ^(g)
	表現股份計劃	二零零五年三月九日	57,672	—	—	—	57,672	2008-2015

* 由董事會退任日期(倘較早)。

附註

- (a) 表現條件的詳情載於第63及64頁。
 (b) 獎勵日期(二零零六年三月十四日)的市值為1450便士。
 (c) 獎勵日期(二零零六年五月十一日)的市值為1460便士。
 (d) 行使日期(二零零六年三月六日)的市值為1512便士。
 (e) 於過往年度獎勵的市值：二零零二年五月二十日—861.8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；二零零四年六月九日—921便士；二零零五年三月九日—971便士。
 (f) 由於此等獎勵附帶的表現及服務條件經已予符合，獎勵因而可予行使。
 (g) 由於此等獎勵附帶的表現及服務條件已予符合，獎勵將可於二零零七年三月四日或二零零七年六月九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。

由於本公司在香港聯合交易所有限公司上市，須披露本集團內五名最高薪酬人士的若干資料。下文載列截至二零零六年

十二月三十一日止年度最高薪酬(不包括花紅或與個人或與其職務相似的其他人士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	5,661
退休金供款	2,908
已付或應收花紅	11,870
於聘任時付款	—
離職補償	
— 合約	—
— 其他	—
總計	20,439
總計(港幣千元)	158,776

其酬金屬下列界別：

港幣(元概約等值)	僱員人數
港幣 22,500,001 元 – 港幣 23,000,000 元 (2,896,387 元 – 2,960,751 元)	1
港幣 23,000,001 元 – 港幣 23,500,000 元 (2,960,751 元 – 3,025,115 元)	1
港幣 28,000,001 元 – 港幣 28,500,000 元 (3,604,392 元 – 3,668,756 元)	1
港幣 39,000,001 元 – 港幣 39,500,000 元 (5,020,404 元 – 5,084,768 元)	1
港幣 45,500,001 元 – 港幣 46,000,000 元 (5,857,137 元 – 5,921,501 元)	1

承董事會命

集團公司秘書

C Burns

二零零七年二月二十七日