

## 薪酬報告

董事、管理人員及員工的薪酬水平，乃基於工作表現、公平性、透明度及市場的競爭力的原則來釐定，其應用亦配合不同的薪酬元素設計，以吸引、保持及鼓勵個人對集團作出貢獻。

薪酬委員會自2003年成立以來，梁乃鵬博士(公司獨立非執行董事兼副主席)擔任委員會主席。其他成員為孔祥勉博士、李家祥博士和陳祖澤博士。孔博士和李博士為獨立非執行董事，而陳博士則為非執行董事。

薪酬委員會獲董事會授權，負責確保公司採用結構合適及公平公正的薪酬政策，使董事及員工的利益與公司和其他持份者的利益一致。集團採納的主要薪酬政策載列如下：

- 董事及高級管理人員均不得釐定其個人的薪酬；
- 包括董事在內的薪酬政策及常規須具透明度；及
- 薪酬組合對所有參與者而言，代表著一套公平的報酬機制，當中參照市場常規及同類公司為類似職位提供的薪酬組合，並考慮資歷、經驗及表現等因素。而必要時，亦可就人力資源相關事宜徵求獨立專業顧問的意見。

薪酬委員會已書面清晰訂立其職權範圍，並完全符合《上市規則》附錄14所載的守則條文。委員會的主要職務包括：

- 制訂薪酬政策，包括薪酬基準；
- 訂立有關董事及員工之聘用條款及退休福利的指引；
- 釐定按表現分派花紅的準則；及
- 就主要人力資源的有關政策進行檢討及向董事會提出建議。

於2009年，薪酬委員會：

- 檢討2009年的薪酬政策；
- 檢討執行董事及非執行董事的薪酬，並根據工作量、業務的規模及複雜性，與大型上市公司的薪酬水平作比較；

- 因應集團的評核標準和市場慣例，檢討集團僱員每年按工作表現分派之花紅；及
- 審議僱員於2009年的工資及薪酬加幅。

## 釐定董事薪酬的準則

集團採用正規化的原則，並參照上述的薪酬政策評估董事的薪酬，以反映良好的企業管治實務。所採用的薪酬原則已把市場常規及經過測試作為釐定董事薪酬方法納入考慮範疇。一如往年，集團於2009年以「Higgs計算法」釐定董事袍金，並參考本公司就20家在香港聯合交易所有限公司上市的大型公司的董事薪酬所作的桌面比較調查結果。

2009年的董事袍金架構與2008年相同，詳情如下：

每年	
<b>董事會成員</b>	
主席	港幣504,000元*
其他董事	港幣360,000元*
<b>審核委員會成員</b>	
主席	港幣84,000元
其他成員	港幣60,000元
<b>薪酬委員會成員</b>	
主席	港幣42,000元
其他成員	港幣30,000元

\* 此乃載通國際控股有限公司、九龍巴士(一九三三)有限公司及龍運巴士有限公司分別舉行12次董事會會議的董事袍金。

除上文披露之袍金外，獨立非執行董事及非執行董事並無收取集團任何退休金福利或花紅。

各董事截至2009年12月31日止年度按名列示的薪酬組合，連同2008年的比較數字刊載於本年報第156及157頁的綜合財務報表附註7內。

**「薪酬委員會獲董事會授權，負責確保公司採用結構合適及公平公正的薪酬政策，使董事及員工的利益與公司和其他持份者的利益一致。」**

# 薪酬報告

## 釐定高級管理人員及其他僱員薪酬的準則

集團在釐定高級管理人員(其個人簡歷載於本年報第118頁)及其他員工的薪酬時，參考本地公司類似職位的薪酬，使集團員工薪酬組合與市場常規的薪酬政策看齊。視乎集團本身的業績表現，集團可按個別員工的功勞酌情派發花紅。酌情花紅的金額，經考慮集團的業績後，再由薪酬委員會及董事會進行檢討及審批。集團並無高級管理人員擔任薪酬委員會成員。高級管理人員及其他僱員的薪酬包括以下主要組成部分：

### 基本報酬

基本報酬，包括薪金、津貼及福利(例如：醫療)，薪酬委員會參考集團的業務表現、市場常規及個人表現每年進行檢討。福利則參考業內常規定期進行檢討。

### 酌情花紅

集團可授予酌情花紅，以表揚個別員工的傑出表現。員工須接受直屬上司全面的工作表現評估。員工的表現至少須達到滿意評級，才會獲考慮授予獎勵

花紅。於2009年，九龍巴士(一九三三)有限公司(「九巴」)、龍運巴士有限公司及陽光巴士有限公司個別管理人員符合獲發酌情花紅的資格。此外，集團亦設有其他獎勵計劃，以激勵其他業務單位的員工。

### 僱員退休福利計劃

集團提供兩個僱員無需供款之界定利益退休福利計劃，分別為「九巴月薪員工公積金計劃」(「月薪計劃」)及「九巴日薪職工退休金計劃」(「日薪計劃」)，並參與於2000年根據《強制性公積金計劃條例》設立及註冊的界定供款退休福利計劃——「新地強積金僱主營辦計劃」。

#### i) 月薪計劃

月薪計劃於1978年以信託形式正式成立，並已根據《職業退休計劃條例》(第426章)註冊。該計劃交由一獨立信託人管理，其資產與集團之資產分開持有。根據現行的計劃條款，合資格成員的福利相等於其最後月薪乘以服務年資及成員已完成之服務年數所適用的福利系數。該計劃的供款，乃根據獨立精算師定期為退休計劃估值所提出的建議而作出。該計劃已停止接受於2000年12月1日或之後首次或再次獲九巴聘用(包括任何參與月薪計劃的附屬公司或聯營公司)的僱員參加。

## ii) 日薪計劃

日薪計劃於1983年以信託形式正式成立，亦已根據《職業退休計劃條例》(第426章)註冊。該計劃交由一獨立信託人管理，其資產與集團之資產分開持有。該計劃為日薪僱員提供死亡、退休或其他離職福利。根據現行的計劃條款，合資格成員的福利相等於其最後基本日薪乘以作為日薪員工的期間下已完成服務年資，再乘以成員已完成服務年期所適用的福利系數。日薪計劃的供款，乃根據精算師的建議而作出。該計劃已不接受於2000年12月1日或之後首次或再次獲九巴聘用(包括任何參與日薪計劃的附屬公司或聯營公司)的僱員參加。

## iii) 新地強積金僱主營辦計劃

集團亦是新地強積金僱主營辦計劃(「新地強積金計劃」)之成員，該計劃為一項界定供款退休福利計劃，是為未能參與界定利益退休福利計劃的大多數僱員而設，並由一獨立信託人管理。新地強積金計劃之資產乃與集團之資產分開，並由獨立管理的基金持有。集團需視乎有關僱員在集團的服務年資而定，作出相等於有關僱員薪金5%至12%之供款。僱員則需根據香港《強制性公積金計劃條例》的規定，向新地強積金計劃作出相等於僱員有關入息5%之供款，而每月的有關收入之上限為港幣20,000元。

集團五位薪酬最高僱員的資料及薪酬總額，連同2008年的數字，刊載於本年報第158頁之綜合財務報表附註8。