

企業管治及其他資料

恒生銀行有限公司(「本行」)致力實施良好之企業管治，以維護股東、客戶、員工，以及其他相關人士之利益。年內，本行遵循香港金融管理局(「金管局」)頒佈之監管政策手冊內有關《本地註冊認可機構的企業管治》指引之各項要求，並符合香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)附錄十四內之《企業管治常規守則》全部守則條文及大部分之建議最佳常規。本行亦定期對企業管治架構進行檢討及改進，以確保能與國際及本港之最佳常規一致。

董事會

董事會透過指導及監督本行事務，集體負責領導及監察本行，促進本行長遠及持續之成功發展，並履行企業管治之職責，以確保本行有良好之經濟效益。

董事會之決策範疇包括下列事項：

- 策略計劃及目標；
- 年度營運預算及業績目標；
- 全年及中期業績；
- 資本計劃及管理；
- 風險承受水平及狀況；
- 內部監控及風險管理管治；
- 重要政策如大額信貸風險政策，流動資金管理政策及薪酬政策；
- 指定高層人員之委聘；
- 超逾規定限額之收購及出售事項；及
- 有關資產負債管理政策之重大改變。

董事長及行政總裁

本行董事長與行政總裁之職責分工有清楚界定。董事長為獨立非執行董事，負責領導董事會有效地運作，而行政總裁則為執行董事，行使由執行委員會授予有關本行及其附屬公司之所有權力、權限及酌情權。

董事會成員

於本年報日期，本行董事會共有16位董事，其中包括兩名執行董事及14名非執行董事。在14名非執行董事中，9名為獨立非執行董事。董事會具備高度獨立性，確保能作出獨立客觀之判斷，並能全面及不偏不倚地監察管理層之運作。

所有獨立非執行董事均符合上市規則第3.13條有關獨立性之指引。本行已收到各獨立非執行董事有關其獨立性之周年確認書。

各董事來自不同背景，擁有商業、銀行及專業等各領域之專長。各董事之簡介連同彼等間之關係的資料，臚列於本年報之「董事簡介」一節內。

董事會會議程序

於每年年底前，各董事會/董事委員會成員均會收到下年度召開之會議時間表。此外，各董事將於董事會會議舉行前最少14天收到會議通知。

除定期召開之董事會會議外，董事長亦會於執行董事避席之情況下，與各非執行董事(包括獨立非執行董事)會面，以便各非執行董事之間能坦誠地討論有關本行之事宜。

至於定期召開之董事會會議議程，會於諮詢董事長及行政總裁後擬定，各董事亦可提出加插議程項目。定期報告包括本行

財務表現、策略計劃、風險承受水平及狀況、內部監控及風險管理架構之檢討，壓力測試結果，以及本行及其附屬公司之大額信貸風險及關連貸款。

董事會/董事委員會之會議紀錄由公司秘書保存，該等紀錄載有董事會/各董事委員會討論事項之詳情及決定，包括各董事會/董事委員會成員提出之任何關注或觀點。各董事會/董事委員會成員有權查閱有關紀錄。

於2011年內，董事會審議之重要事項包括：

- 財務及業務表現；
- 2012年至2014年之策略計劃；
- 風險承受水平及狀況；
- 資本計劃及管理，以及內部資本充足性評估程序；
- 本行滾動式營運計劃之壓力測試結果；
- 重要政策如大額信貸風險政策及策略風險管理政策；
- 流動資金應變計劃；
- 企業價值之實施計劃；
- 董事及高級行政人員之委任；及
- 2011年度薪酬檢討及2010年度業績獎勵金。

董事會每年就其工作程序及效能進行檢討及評估，以便作出所需之改善。

如有需要，各董事均可接觸各執行董事，以便查詢有關本行之狀況。公司秘書負責確保董事會會議之運作符合程序及有關的規則和法例，各董事亦可隨時向公司秘書作出查詢。

按照本行的公司章程，董事不應就任何涉及其本人或其聯繫人士而有重大權益之合約、安排、交易或其他建議，參與表決或計入會議法定人數內。

委任、重選及罷免

本行的公司章程規定每位董事須每3年一次輪值退任，並規定每年於本行股東周年常會上有三分之一(或最接近三分之一)之董事退任。因此，每位董事之任期不會超過3年。退任之董事可於本行之股東周年常會上應選連任。

本行採用正規、經審慎考慮並具透明度之程序委任新董事。於正式提名擬委任之董事前，本行會徵詢現任董事(包括獨立非執行董事)之意見。董事會於充分考慮後，如認為適當者，將批准有關委任。根據《銀行業條例》規定，董事之委任須獲金管局批准。所有新任董事於委任生效後，須於下一次股東周年常會上經本行股東選舉。

自2011年度股東周年常會後，本行共委任3位新董事，彼等分別為馮孝忠先生、馮婉眉女士及胡祖六博士。上述董事將於2012年5月11日召開之股東周年常會上由本行股東選舉。

董事責任

本行定期提示所有董事有關彼等之角色及責任。透過董事會之常規會議，所有董事均可瞭解本行之經營運作、業務狀況及發展。

本行亦為新委任之董事安排就任須知，主要範圍包括：

- 本行在香港之業務運作，包括零售銀行及財富管理業務、企業及商業銀行業務、財資業務及投資服務；
- 本行在內地之業務運作；及
- 本行之財務監控、風險管理、內部稽核、合規、資訊科技及支援，以及人力資源事宜。

所有董事均有機會更新及發展彼等之技能與知識。

所有董事均能全面及適時地取得關於本行之所有資料，使彼等能履行作為本行董事之職責。本行設有既定程序，以便各董事能於適當時，就本行事宜尋求獨立專業意見，獲取該等意見之所有相關費用由本行承擔。此外，各董事均可自行接觸本行個別管理高層。

本行已採納《董事買賣證券守則》，有關條款相當於《上市公司董事進行證券交易的標準守則》(列於上市規則附錄十)內之規定。本行經向所有董事明確查詢，彼等已確認於2011年全年均遵守本行《董事買賣證券守則》之規定。

本行已為各董事購買適當之董事責任保險，以保障彼等因企業行為而引起之賠償責任，有關保障範圍及投保金額會每年進行檢討。

截至2011年12月31日止，本行董事持有集團證券(包括與滙豐控股有限公司及本行有關之證券)之權益，已於本年報之董事會報告書內披露。

董事會權力的轉授

董事會轄下的委員會

董事會轄下設立3個委員會，分別為執行委員會、審核委員會及薪酬委員會，以協助董事會履行其職責。

上述每個委員會均以書面明確訂明其職權範圍，詳細列出其有關權力及職責。除執行委員會外，所有委員會均由獨立非執行董事組成。各委員會會定期向董事會匯報其決定或建議。

董事會		
執行委員會	審核委員會	薪酬委員會
成員： 梁高美懿女士(主席) 馮孝忠先生 陳力生先生 梁永樂先生 何慶年先生 林燕勝先生 鄧鳳斌先生	成員： 李家祥博士*(主席) 鄧日樂先生* 張建東博士*	成員： 陳祖澤博士*(主席) 許晉乾先生* 錢果豐博士*

* 獨立非執行董事

執行委員會

執行委員會為直接隸屬董事會之管理委員會，並每月至少開會一次。執行委員會根據其職權範圍及其他由董事會不時制訂之政策及指示，就本行之管理及日常運作，行使董事會授予之權力、權限及酌情權。執行委員會亦授予其委員及高級行政人員批核信貸、投資及資本開支之權限。

為進一步加強本行之風險管理架構，以便與最佳常規一致，本行已設立風險管理委員會，集中負責本行及其附屬公司之風險管理監控功能。風險管理委員會直接向執行委員會匯報，主要職能包括檢討、分析、評估、辨識及管理本行各方面之風險，包括金管局監管政策手冊所規定之8種風險，即信貸風險、市場風險、流動資金風險、利率風險、業務操作風險、法律及合規風險、信譽風險及策略風險。此外，該委員會亦負責監察本行之保險風險、退休金風險及可持續發展風險，並負責審批所有與風險管理相關之政策。

審核委員會

審核委員會最少每年4次與本行之行政人員(包括但不限於財務總監、風險監控總監、合規總監及稽核主管)以及外聘核數師之代表開會，當中包括審議本行之財務報告、核數之性質及範圍、內部監控與合規制度之成效、以及高層次之風險事項及風險管治(包括但不限於現時及預期之風險、集團風險承受水平及未來風險策略，以及集團內之風險管理)。該委員會亦負責就委聘、復聘、罷免本行之外聘核數師，以及訂定外聘核數師之酬金，向董事會提出建議。此外，審核委員會亦已制定舉報不當行為之政策，讓所有僱員可以透過可靠及保密渠道，向本行行政總裁舉報任何不當行為，以便能盡快採取所需之適當行動。

審核委員會於每次會議後均向董事會呈交報告，提出董事會需關注之重要事項，並提出該委員會認為需採取行動或改善之事項及作出有關建議。

於2011年，審核委員會共開會5次，年內完成之主要工作包括：

- 審閱本行截至2010年12月31日止之年度財務報告及有關文件，以及由本行外聘核數師發出之《審核情況說明函件》及提請審核委員會注意之事項；
- 審閱本行截至2011年6月30日止首6個月之中期財務報告及有關文件，以及本行外聘核數師提請審核委員會注意之事項；
- 審閱與財務監控、內部稽核、合規情況及內部監控有關之主要事項及報告，並與管理層討論該等事項；
- 審閱涉及風險之事項(包括但不限於本行之風險管理架構、風險承受水平、企業壓力測試分析、風險標示報告、風險圖譜、當前及潛伏之風險，及資產負債管理情況)，以及本行風險管理職能之資源是否足夠；
- 審閱各項監管機構發出之評審報告及內部稽核報告，並與管理層及稽核主管討論該等報告；
- 審閱經修訂之會計準則及擬進行修訂之會計準則，以及有關修訂對本行財務報告之影響；
- 審閱2012年度內部稽核計劃；
- 審閱本行外聘核數師之酬金及聘書，以及外聘核數師之客觀性與獨立性；

- 審閱本行會計及財務匯報職能方面之員工配置、資歷及經驗是否足夠、彼等之培訓項目及相關預算，及相關職能之主要崗位繼任計劃；
- 審閱執行Sarbanes-Oxley Act之情況；
- 審閱本行之資本計劃、資本管理及內部資本充足性評估過程；
- 審閱本行實施資本協定三之進度；
- 檢討舉報不當行為政策之成效及透過此渠道舉報之事件；
- 監察本行各主要附屬公司之審核委員會及(倘適用)風險委員會。

審核委員會定期與本行外聘核數師代表及稽核主管開會，並最少每年一次在管理層不在場之情況下，與彼等會面。另外，該委員會亦會與金管局代表會面，以保持與監管機構的定期溝通和瞭解其監管重點。

為辨識可進一步提升之範疇，審核委員會每年均會對其能否在職權範圍下有效地履行其職責進行評估及分析。

薪酬委員會

薪酬委員會每年最少召開兩次會議，負責審議人力資源事宜，並就本行董事、高層管理人員及主要人員之一切薪酬政策及結構事宜，向董事會提出建議，以確保本行可以吸引、激勵及保留人才。該委員會亦會釐定本行及其附屬公司之薪酬政策，以及全體執行董事、高層管理人員及主要人員之特定薪酬福利。此外，該委員會亦會每年一次對本行薪酬政策是否足夠

及有效，以及其實施情況，進行獨立於本行管理層之檢討，以確保本行之薪酬政策符合法規要求，並能促進有效之風險管理。

於決定全行之薪酬政策時，薪酬委員會會考慮本行之業務目標、人事策略、短期及長期業務表現、營商環境及經濟情況、市場慣例及風險管理需要，以確保有關薪酬能與業務及個人表現掛鉤、促進有效之風險管理、保留優秀員工及具市場競爭力。該委員會可以邀請任何董事、行政人員、顧問或其他有關人士就上述事宜提供意見。

於2011年，薪酬委員會共開會2次，年內完成之主要工作包括：

- 審議本行及其附屬公司之董事及各董事委員會主席/成員之袍金，並建議董事會通過有關事項；
- 釐訂本行執行董事、高層管理人員及主要人員，以及恒生銀行(中國)有限公司副董事長及行長之薪酬福利；
- 審議2010年年度之業績獎勵金預算建議，並建議董事會通過有關事項；及
- 審議2011年年度之薪酬檢討建議，並建議董事會通過有關事項。

於2012年2月召開之薪酬委員會會議，委員會亦審議一項由本行內部稽核進行之檢討結果，該項檢討乃關於本行之薪酬政策及制度，以及其執行是否足夠及有效。

為辨識可進一步提升之範疇，薪酬委員會每年均會對其能否在職權範圍下有效地履行其職責進行評估及分析。

會議出席紀錄

董事會及其轄下委員會會議之出席紀錄臚列於下表。

	於 2011 年度召開之會議				
	2011 年 股東周年常會	董事會	執行委員會	審核委員會	薪酬委員會
會議次數	1	9 ^{註1}	16	6	2
董事					
錢果豐博士*(董事長)	1/1	9/9	-	-	2/2
梁高美懿女士(副董事長兼行政總裁)	1/1	9/9	16/16	-	-
陳祖澤博士*	1/1	9/9	-	-	2/2
張建東博士*	1/1	7/9	-	6/6	-
蔣麗苑女士*	1/1	9/9	-	-	-
馮孝忠先生 ^{註2}	-	2/2	13/16	-	-
馮婉眉女士 ^{註3}	-	1/2	-	-	-
胡祖六博士* ^{註4}	-	5/5	-	-	-
許晉乾先生*	1/1	7/9	-	-	2/2
李瑞霞女士 ^{註5}	1/1	6/8	-	-	-
梁永祥先生 ^{註6}	1/1	5/5	10/11	-	-
李家祥博士*	1/1	8/9	-	6/6	-
羅康瑞博士 [#]	1/1	6/9	-	-	-
馬凱博先生 ^{註7}	1/1	4/5	-	-	-
薛關燕萍女士 [#]	1/1	9/9	-	-	-
鄧日燦先生*	1/1	9/9	-	6/6	-
王冬勝先生 [#]	1/1	6/9	-	-	-
伍偉國先生*	1/1	9/9	-	-	-
高層管理人員					
陳力生先生	-	-	16/16	-	-
何慶年先生	-	-	14/16	-	-
林燕勝先生 ^{註8}	-	-	4/4	-	-
梁永樂先生	-	-	14/16	-	-
譚偉雄先生 ^{註9}	-	-	13/16	-	-
平均出席比率	100%	88%	91%	100%	100%

* 獨立非執行董事

非執行董事

^{註1} 於2011年，董事會共召開七次常規會議，一次特別會議，及一次策略研討會。

^{註2} 馮孝忠先生由2011年10月10日起獲委任為執行董事。

^{註3} 馮婉眉女士由2011年11月1日起獲委任為非執行董事。彼以候任董事身份，出席於2011年10月在上海召開之董事會策略研討會。

^{註4} 胡祖六博士由2011年5月30日起獲委任為獨立非執行董事。

^{註5} 李瑞霞女士由2011年2月14日起獲委任為非執行董事。

^{註6} 梁永祥先生由2011年8月20日起辭任本行董事。

^{註7} 馬凱博先生由2011年9月9日起辭任本行董事。

^{註8} 林燕勝先生由2011年9月7日起獲委任為執行委員會成員。

^{註9} 譚偉雄先生於2012年1月28日榮休，並由該日起辭任本行執行委員會成員。

董事、高層管理人員及主要人員之薪酬

本行薪酬政策乃根據業務需要及行內慣例而制訂，以維持公平及具競爭力之薪酬福利。

各董事之薪酬

本行會考慮規模和性質與本行相若之機構向其董事支付之袍金、各董事之工作量及彼等所承擔之責任等因素，以釐定向非執行董事支付之袍金。

在決定執行董事薪酬福利時，本行會考慮以下因素：

- 業務需要；
- 一般經濟情況；
- 有關市場之變化，例如供求之變動及競爭情況之轉變；
- 經考績程序確認個人對本行業績之貢獻；及
- 挽留人才之考慮與個人之潛能。

任何董事均不會參與決定其個人之薪酬。

高層管理人員及主要人員之薪酬

於2011年財政年度，本行分別有11名及2名員工被列為高層管理人員^{註11}及主要人員^{註12}。

關於本行高層管理人員及主要人員於2011年財政年度之薪酬總額資料(以固定薪金及浮動薪酬劃分)，現臚列如下：

2011年財政年度之薪酬金額*(港幣)	非延付薪酬	延付薪酬
固定薪金		
現金	39,004,000	-
浮動薪酬		
現金	14,158,000	4,672,000
股份	3,115,000	7,029,000

* 薪酬乃指由2011年1月1日至2011年12月31日期間應向有關員工發放之所有薪酬。於2011年財政年度離職之有關員工，其計算至其最後工作天之離職金亦已包括在內。

^{註11} 「高層管理人員」指本行各主要業務及職能之主管。

^{註12} 「主要人員」指該等代表本行從事涉及重大風險之交易及買賣活動或承擔重大風險之行政人員，但不包括「高層管理人員」。

本行現時之董事袍金、以及審核委員會與薪酬委員會主席及成員之額外年度袍金臚列如下：

	袍金 (港幣)
董事會	
董事長	440,000
副董事長	無 ^{註10}
其他董事	340,000 ^{註10}
審核委員會	
主席	260,000
各成員	160,000
薪酬委員會	
主席	90,000
各成員	60,000

^{註10} 為貫徹滙豐集團之薪酬政策，若董事同時為本行或其附屬公司之全職員工，彼等不會另外獲發董事袍金。

有關各董事截至2011年12月31日止之酬金資料，載於本行2011年財務報表之附註19內。

截至2011年12月31日，按(1)於2011年財政年度已歸屬及支付；及(2)尚未歸屬，而劃分之延付浮動薪酬總額，現臚列如下：

金額(港幣)	就2011年度之表現 所發放之總額	就2011年度前之表現 所發放之總額
於2011年內已歸屬及支付		
現金	-	-
股份	-	14,770,000
截至2011年12月31日尚未歸屬		
現金	4,672,000	4,767,000
股份	7,029,000	29,156,000

於2011年，並無任何延付浮動薪酬須就表現情況而作出調整及扣減。

員工就延付薪酬及被保留薪酬所面對之隱含調整(包括股份或計算單位價值之波動)及明確調整(包括尚未歸屬獎勵金之調整、要求退回全部或部份已授出及已歸屬之獎勵金或類似之扣回或調整)之量化資料，現臚列如下：

	金額(港幣)
於授出後作出明確/隱含調整之延付薪酬及被保留薪酬總結餘額	45,624,000
因下列原因而於2011年財政年度內扣減之總額：	
- 授出後作出明確調整	-
- 授出後作出隱含調整	(1,924,000)

於2011年財政年度，本行並無向任何高層管理人員或主要人員發放或支付保證花紅、新聘約酬金或解僱金。

問責及稽核

財務報告

董事會致力對本行之表現、現況及前景作平衡、清晰及全面之評估。本行每年將年度營運預算提交董事會審議及通過。有關業績、業務表現及其與已通過年度營運預算之差異等報告，均會提呈董事會作定期討論及監察。

業務策略規劃周期一般為3至5年。本行2012年至2014年度之策略計劃，已於2011年10月由董事會審議。有關策略計劃主要措施之實施進度，將定期向董事會匯報，並由董事會進行檢討。

本行會於有關會計年度和期間結束後，分別於三個月及兩個月之期限內，適時公佈本行之年度業績及中期業績。

本行董事均知悉彼等對編製本行賬項之責任。於2011年12月31日，各董事並無知悉任何或會嚴重影響本行持續經營業務能力之重大不明朗事件或情況。因此，本行董事已按本行持續經營為基礎擬備本行賬目。

外聘核數師對財務報表之責任列於本行2011年財務報表內之獨立核數師報告內。

內部監控

系統及程序

本行董事會負責本行及其附屬公司之內部監控，並檢討其效能。

本行之內部監控系統包含完善之組織架構，以及全面之政策及準則。各業務及運作單位之職責範圍均清楚列明，以確保有效之制衡。

本行設有一系列程序，以保障資產不會在未經授權下被挪用或出售、會計記錄得以妥善保存，以及確保用於業務上或向外公佈之財務資料可靠無誤。此等程序能合理地阻止，但未能完全杜絕重大錯誤、損失或詐騙行為。本行亦已採納一系列程序，以確保遵循適用之法例、法規及規則。

本行亦透過現行之多項系統及程序，以識別、監控及匯報本行面對之主要風險。各業務及運作單位負責評估其職責範圍內之風險，並根據風險管理程序管理相關風險及就風險管理提出報告。董事會透過風險管理委員會維持有效之風險管理架構，風險管理委員會向執行委員會匯報，並透過設立專責委員會監察主要風險範疇，以及就本行有關職能成立風險管理部門。審核委員會亦已將其職能範圍，擴展至風險管理監察事宜。有關風險管理之報告會呈交予資產負債管理委員會、風險管理委員會、執行委員會及審核委員會審閱，最後呈交董事會以監察各類風險。本行之風險管理政策及主要監控權限，乃由董事會或其授權之委員會審批，並根據本行之既定程序定期進行監察及檢討。

有關管理本行面對之個別主要風險類別，包括信貸、流動資金、市場、保險、業務操作及信譽等風險之政策及程序，已載於本行2011年年報內之「財務概況」下有關風險管理一節中，並見於2011年財務報表附註61。

年度評估

本行每年均對其內部監控系統之效能進行檢討，內容包括財務、營運、合規及風險管理之主要監控。於2011年底進行之檢討，乃參考COSO (The Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission)之內部監控架構進行，並根據監控環境、風險評估、監控活動、資訊及溝通，以及監察五大範疇，評估本行之內部監控系統。本行亦已進行年度檢討以評估本行在會計及財務匯報職能方面之員工配置、資歷及經驗是否足夠、彼等之培訓項目及相關預算，以及該職能之主要崗位繼任計劃等事宜。年度檢討之方法、發現、分析及結果已經向審核委員會及董事會匯報。

股價敏感資料之披露架構

本行對股價敏感資料之披露設有完善的架構，以符合上市規則及法例對此方面之要求。此架構設有關於處理及發佈股價敏感資料之程序及內部監控，以便股東、客戶、員工和其他相關人士能及時知悉本行及其附屬公司之最新情況。此架構及其成效會按照既定之程序定期予以檢討。

內部稽核

內部稽核職能於本行風險管理及內部監控架構中擔任重要角色，並就此方面之工作成效向本行管理層及審核委員會提供獨立及客觀之意見，務求能加強及提升本行之營運效益。內部稽核職能亦會透過系統及規範之形式，協助本行管理層評估及加強風險管理、監控及管治等程序，從而達致其業務目標。內部稽核職能之工作範圍包括確定由本行管理層制訂之風險管理架構、監控及管治程序是否足夠及有效。在稽核過程中，內部稽核職能或會發現可以提升管理層監控、本行溢利、最佳常規及本行企業形象等方面之契機，並會向有關管理層提出意見。本行稽核主管向董事長及審核委員會負責。

外聘核數師

本行之外聘核數師為畢馬威會計師事務所。審核委員會負責就委任、復聘、罷免外聘核數師，以及訂定外聘核數師酬金向董事會提出建議。審核委員會亦會定期就外聘核數師之獨立性及客觀性進行檢討及監察。

於2011年期間，支付予本行外聘核數師之核數服務費用合共港幣1,330萬元，金額與2010年度相同。至於2011年度支付予本行外聘核數師之非核數服務費用為港幣670萬元，而2010年度則為港幣580萬元。2011年度非核數服務費用包含下列主要非核數服務：

服務性質	支付費用 (以港幣百萬元 位列示)
其他審閱服務	6.5
稅項服務	0.2
	6.7

審核委員會

審核委員會協助董事會履行其職責，確保本行之風險管理、內部監控及合規監察系統能有效地運作，以及履行有關財務滙報之責任。

與本行股東之溝通

有效溝通

本行極重視與股東之溝通，並為此透過多種渠道，促進與投資者之瞭解及交流。本行會就其年度及中期業績與分析員舉行小組會議，有關業績公佈亦會於網上直播。此外，本行之指定高級行政人員亦會定期與機構投資者及分析員會面，在遵守適用法律及法規的情況下，向彼等提供與本行發展有關之趨時訊息。於2011年，本行曾與分析員及基金經理進行逾百次會議，包括年內之兩次業績公佈。此外，本行副董事長兼行政總裁，以及財務總監亦有出席於本港及海外舉行之投資者論壇，並於會上作出簡報，以及與投資者進行小組會議。

此外，本行之網址(www.hangseng.com)亦設有一個關於投資者關係之網頁，適時提供本行之新聞稿、其他業務訊息，以及企業管治架構及實務等資訊。為有效地與股東溝通及支持環保，本行鼓勵各股東透過本行網址，瀏覽本行之公司通訊文件，以代替收取該等文件之印刷版本。

股東周年常會為股東提供一個與董事會交流意見之場合。本行董事長、各執行董事、各董事委員會主席及非執行董事，均會於股東周年常會上回答股東就本行業務及表現等方面之提問。此外，本行外聘核數師亦會應邀出席本行之股東周年常會，回答股東就本行之審核工作，以及編制核數師報告及其內容等方面之提問。每項重要之議題包括重選及選舉(視乎情況而定)個別董事，會以獨立議決案形式提呈股東批准。本行亦會於股東周年常會上，向股東講解有關按點算股數形式進行投票表決之程序，以確保各股東明白有關安排。

本行上一次股東周年常會於2011年5月13日(星期五)，在香港中環德輔道中83號恒生銀行總行舉行。會上，各股東按點算股數形式投票表決通過所有提呈之議決案。有關投票結果之詳情，已上載於本行網址(www.hangseng.com)內之投資者關係網頁。

本行下一次股東周年常會將於2012年5月11日(星期五)舉行，有關通告將於開會前至少足20個營業日發給各股東。至於2012年度本行股東須注意之其他重要日期之資料，詳見本年報內之「企業資訊及日程表」一節。

召開股東特別大會

股東持有本行不少於5%已繳足股本者，可呈請召開股東特別大會。

有關呈請書須(1)列明會議目的，(2)由各呈請人簽署，及(3)遞交本行位於香港德輔道中83號之註冊辦事處。該呈請書亦可包括多份相同形式之文件，每份由一位或多位呈請人簽署。

該呈請書亦須(1)列明各呈請人之姓名，(2)各呈請人之聯絡資料，及(3)各呈請人持有本行普通股之股數。

董事會須於呈請書遞交日期起計21天內安排召開股東特別大會。該會議須於會議通知書發出日期後28天內召開。

如董事會未有採取行動召開前述股東特別大會，呈請人或佔全體呈請人所持總股數一半以上之呈請人，可自行召開會議，但任何據此召開之會議，須於呈請書遞交日期起計3個月內舉行。

由呈請人按上述方式召開之會議，須盡量依照如同由董事會召開會議之方式召開。

各呈請人如因董事會未有妥為召開會議而產生之任何相關合理費用，須由本行償付予各有關呈請人。

於股東大會提出動議

持有本行已繳足股本不少於2.5%之股東，或不少於50位各持本行指定股份數目之股東，可：

- 於股東大會上提出動議；
- 向其他股東傳閱有關於股東大會上動議之陳述書。

有關於股東大會提出動議之股東資格，程序及時限之詳細資料，請各股東參考香港法例第32章《公司條例》第115A條。

此外，股東可於股東大會上提名某位人士(並非依次退任之本行董事)參與選舉成為本行董事。就此，股東須將有關提名之意向書，連同該候選人同意參選之書面通知，送交本行註冊地址，並註明公司秘書收，以確定該候選人身份。該意向書之通知期限至少應為7天，有關期限最早可於有關股東大會之通告寄發翌日開始計算，且不遲於該股東大會舉行日期7天前結束。

向董事會提出查詢

股東可將彼等提請董事會關注之事宜，送交本行註冊地址，並註明公司秘書收。查詢有關於召開股東周年常會及股東特別大會，以及於該等大會上提出動議之程序，亦可以相同方式向公司秘書提出。

與股東溝通之政策

本行已建立一套與股東溝通之政策，制定本行向股東及投資者提供現有、一致及適時之本行訊息之程序，以協助彼等評估本行之策略、營運及財務表現，以及鼓勵彼等積極關注有關本行之事宜。

與關聯方之重大交易及持續關連交易

與關聯方之重大交易及重要合約

本行與關聯方之重大交易載於2011年財務報表附註60內。此等交易包括本行於日常業務中與其直屬控股公司，以及同母系附屬公司進行之銀行同業活動，包括銀行同業存款放款、代理銀行交易、資產負債表以外之交易，以及提供其他銀行及金融服務。

本行使用其直屬控股公司香港上海滙豐銀行有限公司提供之資訊科技服務，並與其共用自動櫃員機網絡。本行亦按收回成本基準計算支付費用，與同母系附屬公司共用資訊科技及若干處理服務。於2011年，本行應攤分之系統開發費用為港幣2.31億元，資料處理費用為港幣2.40億元，以及行政管理服務費用為港幣1.65億元。

本行設有職員退休福利計劃，而一間同母系附屬公司為該計劃之承保人及管理人。作為與其他金融機構之日常業務之一部分，本行亦為同母系附屬公司銷售強制性公積金產品及分銷零售投資基金，於2011年之服務費收入分別為港幣1.94億元及港幣5,300萬元。本行之全資附屬公司恒生投資管理有限公司於其日常業務中，管理由一間同母系附屬公司負責營運的基金，並向其提供管理費回扣。於2011年提供之管理費回扣為港幣7,000萬元。

此等交易乃本行按一般商務條款於日常及慣常業務運作中進行，而當中按上市規則構成關連交易者，均符合上市規則之適用規定。本行將使用香港上海滙豐銀行有限公司之資訊科技服務（於2011年之資訊科技服務費用為港幣4.73億元）視為2011年之重要合約。

持續關連交易

於2010年6月22日，本行之全資附屬公司，恒生保險有限公司（「恒生保險」），簽訂以下新協議：

- (1) 與滙豐人壽保險（國際）有限公司（「滙豐人壽」）簽訂一份管理服務協議（「管理服務協議」），由2010年6月22日起生效，為期3年。根據該協議，滙豐人壽會直接或透過其一間或多間關連公司，向恒生保險提供若干之管理服務。

滙豐人壽會就其提供之服務，向恒生保險收取按全部成本另加5%計算之費用，該收費標準已根據滙豐控股集團之政策，以及考慮到英國及經濟合作與發展組織有關轉讓定價之指引，並按公平交易原則商討後而釐定。

- (2) 與滙豐環球投資管理（香港）有限公司（「滙豐環球投資」）簽訂一份投資管理協議（「投資管理協議」），由2010年6月22日起生效，為期3年。根據該協議，滙豐環球投資會作為恒生保險不時持有之若干資產的投資經理。

恒生保險會按季向滙豐環球投資支付按管理資產平均值之0.17%至0.375%年率計算之費用。該收費準則乃按公平交易原則釐定。

本行已於2010年6月22日，就管理服務協議及投資管理協議所訂定之條款內容，以及該等協議於2010年6月22日至12月31日期間、截至2011年12月31日及2012年12月31日止年度，以及於2013年1月1日至6月21日期間所設定之上限，發出公佈。

董事會認為，透過共用滙豐人壽之基礎設施及專業知識，管理服務協議能令恒生保險以合理之低成本架構運作，帶來之成本效益有助提高恒生保險之產品在市場上的競爭力，而董事會認為這對恒生保險的未來業務發展非常重要。

投資管理協議乃根據已於2010年6月21日屆滿之原投資管理協議之商業條款制訂，各董事（包括獨立非執行董事）認為應保留該等條款。

鑑於滙豐控股有限公司（「滙豐控股」）乃本行之最終控股股東，而滙豐人壽及滙豐環球投資皆為滙豐控股間接持有之全資附屬公司，因此滙豐人壽及滙豐環球投資被視為本行之關連人士，而管理服務協議及投資管理協議亦因此構成本行之持續關連交易。本行已遵循上市規則第14A章之要求作出披露。

截至2011年12月31日止年度，根據管理服務協議支付之總費用為港幣8,300萬元，而根據投資管理協議支付之總費用則為港幣6,100萬元。

就上述構成本行持續關連交易之管理服務協議及投資管理協議，本行所有獨立非執行董事均已審閱該等交易，並確認該等交易乃於下述情況進行：

- (1) 本集團之日常及慣常業務運作；
- (2) 按一般商業條款；及
- (3) 根據該等相關協議之條款，而有關條款乃屬公平合理，並符合本行及其股東的整體利益。

此外，本行已按照香港會計師公會頒佈的香港鑑證業務準則第3000號下之「非審核或審閱過往財務資料之鑑證工作」規定，並參照實務說明第740號「關於香港《上市規則》所述持續關連交易的核數師函件」，委任其外聘核數師審查本集團之持續關連交易。根據上市規則第14A.38條，本行之外聘核數師已就上述之持續關連交易之審查結果及結論，發出無保留意見之函件。本行已將有關函件之副本提交予香港聯合交易所有限公司。

人力資源

本行之人力資源政策，乃以吸納優秀人才，激勵彼等於事業上取得突破，並發揚本行之品牌理念和維護本行之優質服務文化為目標。

員工統計

於2011年12月31日，本行員工人數合共9,834人，較前一年增加192人，或2.0%。在員工總人數中，行政人員佔1,407人，管理及專職人員佔4,048人，而文員及非文員則佔4,379人。

員工薪酬

本行之薪酬委員會負責監督本行之整體薪酬政策，並確保於制定所有薪酬政策時，已審慎考慮業務目標、人事政策、商業競爭力及條例指引。薪酬委員會可邀請本行任何董事、行政人員、顧問及其他相關人士就該等方面提供意見。本行之薪酬政策已涵蓋有關之原則、理念及程序。

本行現採用整體薪酬制度。於決定員工之整體薪酬時，本行會考慮員工之職責、能力及須承擔之風險責任，以確保能在員工之固定薪酬及按表現獲得之浮動薪酬之間，取得適當的平衡。

於決定員工之固定薪酬時，本行會適當地考慮其營運地區之相關市場薪酬水平及結構。員工薪酬會就業務表現、個人工作表現及潛質、市場慣例、內部相對性、風險管理要求，以及與同業競爭力等因素作出檢討。

本行根據業務表現、人事政策及相關之營運及財務風險，制訂全行之浮動薪酬預算。本行之資產負債管理委員會根據本行最新之業務表現、財務狀況及風險承受水平，定期檢討及調整該浮動薪酬預算。

個別員工之浮動薪酬，會根據其履行既定之財務性及非財務性工作目標之成績，以及相關分配準則而釐定，當中包含延付及非延付發放之現金及股份獎勵。延付股份獎勵一般會於相關員工之浮動薪酬總額超逾既定門檻時發放，而該等股份之歸屬期為3年。在若干情況下，本行會因應獲獎勵員工之表現或本行之整體表現，對延付獎勵股份作出調整或扣回。

本行薪酬政策之原則適用於本行及其附屬公司，並須符合當地法律要求及市場慣例，以及與當地業務之範疇及複雜性相稱。

員工之投入感

本行一貫透過加強員工之投入感，以及營造多元共融之文化，致力建立最佳之工作環境。

於2011年，本行進行了員工意見調查，並展開跟進行動，以期能持續衡量及提升員工之投入程度。調查結果顯示，本行員工之投入程度屬業內最佳之前列。為打造具投入感及和諧的工作環境，本行透過多項溝通渠道及培訓安排，向各級員工提倡鼓勵讚賞及和諧共融之文化。

員工培訓與發展

本行致力維持一個兼具能力及道德行為之企業文化，以符合金管局監管政策手冊編號CG-6有關「能力及道德行為」一章所載之守則。本行已制訂政策及程序，以監控、發展及保持員工之能力水平及道德行為，當中包括制訂明確之員工能力標準及加強員工培訓及發展。

為充分發展員工之能力及潛能，本行為新員工提供全面之入職課程，向彼等介紹本行之歷史、企業文化、企業價值及企業管治。為使員工能接受未來挑戰及符合包括受規管業務及活動等之專業要求，本行提供多項與銷售及客戶關係管理、產品、營運、合規、信貸及風險相關之培訓和發展計劃。本行亦透過專業資格及教育獎勵制度，鼓勵員工考取專業或學術資格。於2011年內，本行每名員工平均接受6天之培訓。

為加強本行領導崗位之繼任及協助員工達成個人事業目標，本行設有一個領導及管理發展架構，為員工提供多元化的領導及管理技巧培訓。為確保其持續性，本行亦為重要崗位，制訂相關政策、措施及制度，以籌劃及管理繼任安排，並提供優質之人才儲備。本行各部門與人事處共同合作，透過在職培訓、訓練及輔導，加快對人才及高潛質員工之發展。

員工招聘及挽留

本行於2011年上半年，繼續積極招聘人才，特別是前線營銷人員及具經驗之專業員工，以配合本行業務需要及補充流失之員工。隨著2011年下半年經濟前景不明朗，本行已密切監控員工人數，對外招聘亦只限於有合理業務需要之情況下進行。

本行會繼續招聘年輕人才，並透過細心策劃及強化之課程進行培訓。此外，本行亦為指定業務崗位提供培訓生計劃，為崗位繼任做好準備。本行亦致力挽留人才及重要員工，透過檢討彼等工作崗位之事業前景及薪酬福利，確保能保持市場競爭力。

其他資料

業務原則及企業價值觀

本行已制訂完善業務原則及企業價值觀，為員工保持最高之個人品格，以及遵循所有法律及法規之精神及條文要求提供指引。「勇於以正直誠實行事」是本行期望員工秉持之原則之一，鼓勵員工堅持做正確的事情而不會違背道德標準及誠信，並在日常工作中貫徹可靠、開放及連繫之行事方式。本行亦鼓勵全體員工實踐該等價值觀，促進員工對該等價值觀的認知及承擔，以及要求領導層及管理人員於工作上推動該等價值觀。

行為守則

為確保本行以高道德水平及專業操守營運，所有員工均需嚴格遵守本行職員手冊內之職員行為守則。該守則參照有關監管機構之指引及其他業內最佳常規，並列出所有員工須予遵守

之道德標準及價值觀，範圍涵蓋與法例、監管及道德有關之事項，其中包括防止賄賂、員工買賣證券、個人利益、外間兼職及反歧視政策等。

本行採用多種溝通途徑定期提醒員工須遵守載於上述職員行為守則之規則及道德標準。

健康與安全

本行認同及承諾保障全體員工、轄下物業之外判工作人員，以及外來訪客之安全與健康。本行成功通過職業安全健康管理系統之認證要求，成為全球首家獲得BS OHSAS 18001:2007國際認證的銀行。本行遵從此項國際稱譽的最佳常規，以減低本行業務活動對員工、外判工作人員及客戶所帶來的職業安全及健康之風險。

為提高員工對職業安全及健康、防火安全、人手操作及辦公室安全之認識，本行為員工提供一系列培訓及活動。本行若干員工已考取認可之急救資格，當同事或客戶遇上緊急醫療需要或意外並在救護車抵達前，該等員工可迅速提供援助。

本行已推行傳染病緊急應變計劃。此計劃列出在發生嚴重傳染病時，各業務單位須注意之重要事項及應採取之措施。本行亦儲存足夠之衛生口罩及「特敏福」，於流感爆發時供員工使用。本行亦經常透過不同溝通途徑，提醒員工注意個人衛生及健康之重要性，以及必要時須採取之應變措施，以確保當嚴重傳染病爆發時，本行亦能繼續為社會提供服務。

本行於九龍灣亦設有員工康樂中心，為員工提供多項健體與消閒的設施，藉以促進員工及其家人於工作與生活之間的平衡。