



集團的薪酬組合旨在吸引、挽留及激勵優秀人才，讓他們為集團的成功發展作出重大貢獻。

薪酬委員會由三名成員組成，全部為獨立非執行董事。薪酬委員會由本公司副主席陳祖澤博士擔任主席，其他成員為李家祥博士和廖柏偉教授。薪酬委員會獲授權在必要時就相關事宜徵詢獨立專業意見。

薪酬委員會獲董事會授權，負責確保公司採取結構合適及公平公正的薪酬政策，符合董事、員工及公司其他持份者的利益。薪酬委員會制訂本公司及其附屬公司（「集團」）董事及僱員的薪酬政策，並向董事會提出建議。按照工作表現、公平性、透明度及市場競爭力四個原則來釐定薪酬水平。

集團採納的主要薪酬政策歸納如下：

- 包括董事在內的薪酬政策及常規應公平公正及具透明度，並符合相關法例；
- 董事及高級管理人員均不得參與釐定其個人薪酬；及

- 參與者應按其功績、工作責任、資格及經驗，以公平原則獲得獎勵，同時參照市場常規及同類公司為類似職位提供的薪酬組合。

薪酬委員會的書面職權範圍完全符合《上市規則》附錄14所載的守則條文，並已上載公司網站。委員會的主要職責包括：

- 制訂有關集團董事及僱員的薪酬架構及政策，並提呈董事會審批；
- 就集團僱員按工作表現獲派的花紅制訂適當的準則，當中參照市場慣例以及集團的業務目標及指標來釐定評核標準，以評估僱員的表現；
- 為董事薪酬制訂指引（包括執行董事的聘用條款、薪酬及退休福利）；
- 對個別執行董事、高級管理人員及非執行董事的薪酬組合，作出檢討並向董事會提出建議；及
- 檢討及考慮董事總經理就人力資源或相關政策提出的建議，並向董事會提出合適建議。



於2014年，薪酬委員會：

- 檢討2014年的薪酬政策；
- 根據員工的成就及集團的財務業績、評核標準及考慮市場慣例，檢討集團僱員每年按工作表現分派之花紅；
- 參考有關因素，包括市場薪酬趨勢及通脹預測，並根據僱員本身的表現，審議僱員的工資及薪酬加幅；及
- 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，與同類的上市公司的薪酬水平作比較。

釐定董事薪酬的準則

為符合良好的企業管治常規，董事的薪酬乃按正規化的原則進行評估，當中考慮市場實務及行之有效的方法。與往年相同，2014年的董事袍金乃按英國方面關於「非執行董事角色及職效檢討」(Review of the Role and Effectiveness of Non-executive Directors)的「希格斯報告」(Higgs Report)中所訂的計算法釐定，當中考慮預計工作量、業務規模及複雜性，以及董事的職責。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進行桌面調查所得的結果，委員會亦用作參照來釐定董事袍金。於2014年，董事的袍金架構與2013年相同，詳情如下：

	每年袍金 港幣
董事會成員	
- 主席	369,600
- 其他董事	264,000
審核委員會成員	
- 主席	92,400
- 其他成員	66,000
薪酬委員會成員	
- 主席	46,200
- 其他成員	33,000
提名委員會成員	
- 主席	30,800
- 其他成員	22,000
常務委員會成員(執行董事除外)	
- 主席	323,400
- 其他成員	231,000

薪酬報告

除上文披露之袍金外，獨立非執行董事或非執行董事於2014年並無收取集團任何退休金福利或花紅。

各董事截至2014年12月31日止年度按名列示的薪酬組合，連同2013年的比較數字刊載於本年報第155及156頁的綜合財務報表附註7內。

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，即本公司執行董事包括何達文先生(曾擔任九巴及龍運的董事總經理至2014年12月31日)及其繼任人李澤昌先生(獲委任為董事總經理，於2015年1月1日生效)、歐陽杞浚先生及雷中元先生(上述各人的履歷載於本年報第112至118頁之董事簡介內)，以及其他員工的薪酬時，參考同類的本地公司類似職位的薪酬，此舉與集團採用的薪酬組合與市場實務看齊的薪酬政策一致。視乎集團本身的財務表現，集團可按個別員工的功績酌情派發花紅。酌情花紅的金額，經考慮集團的財務業績後，須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

每年，薪酬委員會參考集團的財務表現、職責範圍及複雜性、市場薪酬水平及個人表現來檢討基本報酬，包括薪金、津貼及福利。

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每年進行的全面工作表現評估，而其表現至少須達到滿意評級，才會獲考慮授予獎勵花紅。

僱員退休福利計劃

集團營辦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》(「強積金條例」)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

日薪計劃以信託形式正式成立，並已根據《職業退休計劃條例》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的僱用條款及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《強積金條例》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30,000元(於2014年6月1日前為港幣25,000元)。