

发展集团控股有限公司

薪酬报告

员工计酬政策

发展银行集团控股为职衔在副总裁及以上的职员实施全面的计酬计划。它包括底薪、可变动现金红利，以及以股票期权和表现股份的长期奖励计划。

计酬政策的目的是：

- (a) 在发展银行集团控股内将股东的权益与职员的利益同摆在一条线上，从中培育出“拥有权文化”；
- (b) 在发展银行集团控股及其各别单位内激发员工不断达致卓越的表现水准；及
- (c) 让公司的报酬总额足以招聘、激发和留住有能力把发展银行集团控股提升为泛亚金融服务提供者的高级执行人员。

计酬政策以能与金融同业和可供相比的金融机构的薪金和雇佣条件，以及发展银行控股集团表现与个人的表现等因素来考量。

执行董事的薪酬

要决定执行董事的薪酬，必须确保此政策考虑到以下各项：

- (a) 薪酬的水平必须足以吸引、留住和激发把集团带入稳健成功发展的领导层；
- (b) 与表现成分有关的薪酬必须成为总薪酬配套的主要部分；
- (c) 薪酬必须与公司股东权益一致性；及
- (d) 薪酬必须与公司及个人表现挂钩。

此政策已被计酬委员会和董事会核准。

当个人被直接受聘为执行董事，发展银行集团控股的政策即在他的任期内为他制定包括提早解约的条款。而且当他从执行员过后被委为董事时，他的受聘合约将加以修定，以便将提早解约的固定条款包括在内。

董事费的政策

发展银行集团控股采取董事费必须与区域竞争对手相匹配，而且其权益须与股东一致的政策。董事领取基本董事费与担任审计委员会、执行委员会与董事局风险管理委员会的费用。集团也鼓励董事们，却非是一项义务，将所得到的一半董事费投资于发展银行集团控股的股份，并在任期内至少持有不少过50%的股份。董事费是在常年股东大会由股东批准。

公开薪酬

非执行董事

每名非执行董事的基本常年董事费为4万新元，主席则为5万新元。审计委员会和董事局风险管理委员会成员每年领取6千新元，主席则获得1万5千新元。发展银行执行委员会成员每年各可领取6千新元，主席则领取1万新元(发展银行集团控股的执行委员会成员则无董事费)。

发展集团控股有限公司

薪酬报告

董事薪酬的分析表

下表显示包括在本年度内被委任及辞职/退休的董事平均薪酬结构(%)。截至2002年12月31日按25万新元的幅度来类别:

薪酬级别	薪金	花红	董事费	所获得的股份 期权 ^{1/}	其它	总薪酬额	所获得的股份 期权 ^{2/}	行使价	到期日
	%	%	%	%	%	%			
S\$4,000,000 至 S\$4,249,999									
Philippe Paillart ^{3/}	15	41	1	34	9	100	200,000	\$S14.73	2012年3月27日
S\$3,750,000 至 S\$3,999,999									
戴国良	19	55	1	18	7	100	100,000	\$S14.73	2012年3月27日
S\$250,000 以下									
陈天立	-	-	100	-	-	100	-		
霍兆华	-	-	100	-	-	100	-		
Gail D. Foster (Ms)	-	-	100	-	-	100	-		
Robert Montgomery Howe ^{4/}	-	-	100	-	-	100	-		
许通美	-	-	100	-	-	100	-		
李金富	-	-	100	-	-	100	-		
梁振英 ^{5/}	-	-	100	-	-	100	-		
黄记祖 ^{6/}	25	48	2	21	4	100	75,000	\$S14.73	2012年3月27日
丹那巴南	-	-	64	-	36	100	-		
邓立平 ^{7/}	-	-	100	-	-	100	-		
杨林丰	-	-	100	-	-	100	-		

1/ 按照“布莱克-斯科尔斯期权定价模式”(Black-Scholes Model)来估值。

2/ 参阅在发展银行集团控股股份期权计划下未发出每股1新元发展银行集团控股普通股数目。本财政年度发给董事的总额已包括在内。

3/ 于2002年6月22日辞职。

4/ 于2002年8月20日辞职。

5/ 于2002年7月22日委任。

6/ 于2002年12月17日委任。总薪酬额可参阅受委为董事起按比例给予酬劳。

7/ 于2002年9月9日委任。

主要执行员薪酬

法规允准至少五名执行员的薪酬可不须在25万新元幅度的规定下被公开。因为在这个高度竞争的行业内，也是一个自由化的市场环境下，发展银行相信对个别执行员薪酬的公开将对其商务利益会有所损害。

董事的直属亲戚

下表显示董事直属亲戚为集团职员的全年薪酬结构(%)情况:

薪酬范围	薪金	花红	所获得的股份 期权 ^{1/}	其它	总赔偿额	所获得的股份 期权 ^{2/}	行使价	到期日
	%	%	%	%	%	%		
> S\$150,000 但 < S\$250,000								
主席的直属亲戚	41	20	29	10	100	10,000	\$S14.73	2012年3月27日

1/ 按照“布莱克-斯科尔斯期权定价模式”(Black-Scholes Model)来估值。

2/ 参阅在发展银行集团控股股份期权计划下未发出每股1新元发展银行集团控股普通股数目。

发展集团控股有限公司

薪酬报告

股份计划

有关发展银行集团控股表现股份计划与发展银行集团控股股份期权计划(本计划)的详情已刊于董事报告的第145至147页。遵照《新加坡交易所上市手册指南》第852条,参与者在在本计划中所得到的期权数额如下所述:

参与者*	在本财政年度内# 所获得的期权	从本计划开始 到本财政年结束 所获得的期权总额	从本计划开始 到本财政年结束 行使期权总额	截至本财政年度 尚未行使的 期权总额
戴国良(董事)	100,000	287,375	0	287,375
黄记祖(董事)	75,000	364,400	0	364,400

* 基于尊重理由,发展银行集团控股不对股东控制及作公开宣布

所获得的期权乃遵照本计划的条件

在本财政年度

- (a) 未曾为任何参与者发出超过本计划可派发总额的5%或更多的期权数额;
- (b) 未曾为发展银行集团控股或其附属公司的任何董事或职员发出超过本计划可派发给发展银行集团控股或其附属公司的所有董事或职员总额的5%或更多的期权数额; 及
- (c) 没有期权是以折价来发出。

本财政年度为发展银行控股集团董事及职员所发出的期权总额为14,285,000。自从此计划开始直到本财政年度结束时,为发展银行控股集团董事及职员所发出的期权总额为38,153,990。

由股东所核准

发展银行集团控股股份期权计划与发展银行集团控股表现股份计划都在过去获得股东的核准。董事费也在常年股东大会中通过。为执行人员和执行董事所设立的薪酬架构也由计酬委员会批准,再由董事会签准。董事会认为薪酬架构无须获得股东们的批准。