

CHINA XLX FERTILISER LTD.

中國心連心化肥有限公司*

薪酬委員會

職權範圍

註：本職權範圍於2013年4月26日獲本公司董事會批准，並於2013年4月26日獲採納。

* 僅供識別

薪酬委員會

職權範圍

1. 緒言

新加坡證券交易所有限公司上市手冊（「上市手冊」）、2012年新加坡企業管治守則（「新加坡企業管治守則」）及香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）規定各上市公司須成立薪酬委員會（「薪酬委員會」），並向上市公司董事會匯報。

本薪酬委員會章程載有中國心連心化肥有限公司（「本公司」）薪酬委員會的職權範圍（「職權範圍」），包括其權力及職責，以及舉行會議的規範程序。

2. 組成

- 2.1 薪酬委員會須由董事會（「董事會」）委任董事會成員成立。
- 2.2 薪酬委員會至少須有三名成員，且均為非執行及大多數為獨立董事，包括薪酬委員會主席（「主席」）。
- 2.3 薪酬委員會成員如下：
 - (a) 王為仁先生（主席）；
 - (b) 王建源先生；及
 - (c) 李生校先生
- 2.4 擬退任及辭任的薪酬委員會成員須提前三(3)個月或在董事會可能同意的較短時間內以書面形式通知董事會。

3. 會議的規範

- 3.1 薪酬委員會作為董事會下設的委員會，須遵守董事會可能不時制訂的任何規例。

3.2 法定人數

薪酬委員會會議的法定人數須為兩名成員。

3.3 應要求召開會議

3.3.1 薪酬委員會可舉行會議處理事務，亦可休會及以其認為合適的方式調整會議。任何成員可隨時透過至少提前7日向各成員發出書面通知（不包括通知獲送達或視為獲送達當日及發出通知當日）而召開成員會議。「書面」一詞包括任何有關成員以郵件、傳真、電傳、越洋電報、電郵或電報發送的方式。

3.3.2 在全體成員一致同意的情況下，可豁免上述的條款而允許較短的通知時間。每年須至少舉行一次會議。

3.4 會議程序

3.4.1 主席應主持每次會議。倘主席於會議指定舉行時間起計五(5)分鐘內未出席會議，則出席會議的成員可推選其中一名成員擔任會議主席，惟獲委任主席須為獨立非執行董事。

3.4.2 任何會議上提出的事項須由出席成員以過半數票決定。倘出現同票情況，則會議主席將可投第二票或投決定票。

3.4.3 薪酬委員會的所有推薦意見須提交董事會審批。

3.4.4 薪酬委員會可邀請本公司任何董事及行政人員出席會議。

3.5 透過通訊設備參與會議

成員可以電話會議或其他類似通訊設備參與會議。參與會議的所有人士可相互聽到對方的發言，而毋須一名或多名成員親身參與。根據本條文出席會議構成親身出席有關會議。

3.6 書面決議案

經全體成員簽署的書面決議案將具效力，猶如其於薪酬委員會會議上獲正式通過，且可由多份相同的文件組成，每份文件均經一名或多名成員簽署。「書面」及「簽署」詞彙包括任何有關成員以傳真、電傳、越洋電報、電郵或電報方式作出的批准。

3.7 禁止投票

成員不得就任何涉及其個人直接或間接利益的事項或建議進行投票。任何成員倘被禁止就任何決議案進行投票，則其將不被計算作該會議的法定人數。

4. 職責及權力

4.1 薪酬委員會須履行的職責包括但不限於：

- 4.1.1** 檢討及批准或就下列事項向董事會提出推薦意見：本公司及其附屬公司（「本集團」）行政人員（包括董事、首席執行官及其他主要管理行政人員）薪酬釐定的政策及架構，以及設立正規而具透明度的程序以制訂薪酬政策；
- 4.1.2** 參考董事會的企業目的及目標，檢討行政人員薪酬政策及其他福利計劃是否持續適宜及適切；

- 4.1.3 經考慮本集團內各公司的行政人員薪酬政策，審議、檢討及批准及／或修改（如必要）主要管理人員各成員（包括執行董事）的薪酬組合及服務合約條款（包括薪金、津貼、花紅、付款、購股權、股份激勵及獎勵、實物利益、退休權利及遣散費），或就此向董事會提出推薦意見；
- 4.1.4 檢討本公司因終止與執行董事及主要管理人員的服務合約而引致的責任，確保該等服務合約所載的終止條款屬公平合理，不會過於優厚。薪酬委員會旨在公平行事及避免獎勵表現欠佳者；
- 4.1.5 審議及批准支付予董事及主要管理人員各成員的終止費用、退休金、酬金、惠給金、遣散費及其他類似付款，或就此向董事會提出推薦意見；
- 4.1.6 釐定、檢討及批准本集團擬實施的所有購股權計劃、股票計劃及／或其他股本獎勵計劃的規劃，或就此向董事會提出推薦意見，以實施、釐定或建議是否每年根據該等計劃作出獎勵，根據各項計劃的管理條例以檢討及批准各項計劃的各項獎勵以及全部建議獎勵，或就此提出推薦意見，以及檢討、批准及不斷檢討該等計劃的業績目標及／或業績目標的完成情況；
- 4.1.7 檢討執行董事及主要管理人員是否合資格享有長期獎勵計劃項下的利益。長期獎勵計劃的成本及利益應予以審慎評估；
- 4.1.8 考慮實施計劃鼓勵非執行董事持有本公司股份，以使該等非執行董事的利益與股東利益更為一致；
- 4.1.9 批准本集團內相關董事會非執行董事的薪酬框架（包括董事袍金）或就此向董事會提出推薦意見；

- 4.1.10 檢討與董事及主要股東有關連的僱員的薪酬，確保彼等的薪酬方案與員工薪酬指引相符，並與彼等各自的工作範疇及職責相稱；
- 4.1.11 審議可資比較公司支付的薪酬、須付出的時間及職責，以及本集團內其他職位的僱用條件；
- 4.1.12 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；及
- 4.1.13 確保概無董事或其任何聯繫人參與釐定其本身的薪酬。
- 4.2 在需要時，薪酬委員會應就全體董事的薪酬尋求公司內部及／或外聘專業顧問的建議。薪酬委員會須確保本公司與獲委聘薪酬顧問的現有關係（如有）將不會有損薪酬顧問的獨立性及客觀性。
- 4.3 薪酬委員會獲提供足夠資源以履行其職責，如有需要，薪酬委員會應尋求獨立專業意見。

5. 匯報

薪酬委員會的每次會議須妥為記錄。會議主席確認有關會議記錄後，該份已確認會議記錄則正式提交所有成員傳閱。完整會議記錄須由獲正式委任的會議秘書存檔。

6. 根據新加坡企業管治守則及上市規則於年報的披露

- 6.1 薪酬委員會的成員（包括彼等的姓名及職位，並指定主席）、薪酬委員會的主要職權範圍，以及董事會賦予薪酬委員會職責與權限的說明。
- 6.2 薪酬委員會年內舉行會議討論事宜的次數，以及按姓名記錄各成員年內出席該等會議的情況。

- 6.3 薪酬委員會年內履行工作的總結，包括釐定執行董事薪酬政策、評估執行董事表現及批准執行董事服務合約條款；及披露按上市規則附錄十四企業管治守則第B.1.2(c)條所述採納的模式。
- 6.4 薪酬政策、薪酬水平及組合以及設定薪酬的程序。
- 6.5 董事會須每年按薪酬等級向股東匯報本公司董事、首席執行官（「首席執行官」）（倘其並非董事）及至少五名主要行政人員（而彼等並非董事或首席執行官）的薪酬以及須支付予高級管理層成員的任何薪酬。此份年度薪酬報告應構成本公司年度董事報告的一部分或隨附於本公司年度董事報告，且應為本公司向股東匯報薪酬事宜的主要途徑。
- 6.6 年度薪酬報告須包括可能授予董事、首席執行官及五名主要管理人員（而彼等並非董事或首席執行官）的任何終止、退休及離職後福利的總額。
- 6.7 年度薪酬報告須列明各董事及首席執行官的姓名及薪酬。所披露金額或會四捨五入至最接近千位數。將列示（按百分比或貨幣單位）各董事及首席執行官透過基本／固定薪金、浮動或表現掛鉤收入／花紅、實物利益，以及所獲授的購股權、股份激勵及獎勵及其他長期獎勵賺取的酬金的明細數據。
- 6.8 年度薪酬報告須載列至少五名最高薪的主要行政人員（彼等並非董事或首席執行官）名單，而彼等賺取的薪酬在250,000新加坡元（並無上限）級別。在各薪酬範圍內，按百分比或貨幣單位列示各主要管理人員透過基本／固定薪金、浮動或表現掛鉤收入／花紅、實物利益及所獲授之購股權、股份激勵及獎勵和其他長期獎勵賺取的酬金的明細數據。此外，須披露支付予五名主要管理人員（而彼等並非董事或首席執行官）的薪酬總額。除五名最高薪主要行政人員外，須支付予高級管理層成員的任何薪酬詳情須按等級於年報內披露。

- 6.9 為提高透明度，年度薪酬報告須披露作為董事或首席執行官的直系家屬且年內薪酬超過50,000新加坡元的僱員的同等薪酬詳情，可按姓名列示，清楚指出僱員與有關董事或首席執行官的關連。披露薪酬時應按每50,000新加坡元為一個級別劃分，且本公司僅須顯示適用等級。
- 6.10 年度薪酬報告亦須載列僱員股份計劃的詳情，以便股東評估公司的福利及潛在成本。應披露股份計劃的重要條款，包括潛在授出規模、購股權估值方法、已授出及尚未行使購股權的行使價、行使價於授出日期按市價抑或按其他方式釐定、行使日期的市價、歸屬計劃及採納條款的理由。
- 6.11 應披露支付予執行董事及主要管理人員的薪酬與表現之間的關連，包括(i)描述短期及長期計劃下獎勵的表現條件；(ii)說明選擇該等表現條件的理由；及(iii)說明該等表現條件是否達到。
- 6.12 須在報告中披露薪酬顧問（如有）的名稱及商號，包括薪酬顧問是否與本公司有任何關連。
- 6.13 倘對上文6.1至6.12各項有任何違反，薪酬委員會應與董事會討論理據，且如必要或適合，應在年度薪酬報告中陳述有關違規事宜。倘年度薪酬報告作為年報的一部分載入其中屬不可行，則應在年報的相關章節中披露薪酬詳情或對6.1至6.12各項的任何違反情況（倘董事會認為必要或適合）。

7. 修改或修訂薪酬委員會職權範圍的程序

- 7.1 倘因規管企業管治的條例有所變更而需要修改薪酬委員會的職權範圍，薪酬委員會應主動作出相應修訂。倘公司架構、組織及／或營運變動而影響到薪酬委員會職權範圍的內容，任何董事可在其認為適合的情況下，提出修改薪酬委員會的職權範圍。
- 7.2 薪酬委員會職權範圍的修訂須提交薪酬委員會審議，並於董事會會議上商討批准。