

ZEBRA STRATEGIC HOLDINGS LIMITED

施伯樂策略控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(「本公司」)

董事會於2013年3月19日採納的

薪酬委員會

職權範圍

1. 成員

- (a) 薪酬委員會(「委員會」)須由本公司董事會(「董事會」)各董事(「董事」)委任並由不少於三(3)名成員組成，其中過半數成員須為獨立非執行董事(「獨立非執行董事」)。委員會的組成須遵守經不時修訂的香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)創業板(「創業板」)證券上市規則(「創業板上市規則」)的規定。
- (b) 委員會主席應為獨立非執行董事。
- (c) 倘本公司未能成立委員會或於任何時候未能符合創業板上市規則第5.34及5.35條的任何其他規定，則本公司應立即刊發公佈，當中載有有關詳情及原因。在未能符合有關規定的三個月內，本公司應成立訂明職權範圍的委員會及／或委任合適的委員會成員，以符合規定。

2. 出席會議

- (a) 獨立非執行董事及其他非執行董事作為與其他董事擁有同等地位的董事會成員，應定期出席委員會會議並積極參與會務，以其技能、專業知識及不同的背景及資格作出貢獻。
- (b) 就委員會定期會議及就所有其他實際可行的情況而言，應向全體董事發送全部議程及會議相關文件。文件應及時且至少在計劃舉行委員會會議日期最少三(3)天前(或經協商的其他約定期限)送達，惟有關委員會成員不得出席討論其薪酬待遇／福利的會議。
- (c) 委員會會議的法定人數為三(3)名委員會成員，其中最少兩名須為獨立非執行董事。

- (d) 如需要，委員會可邀請其他顧問出席委員會會議，為委員會成員提供意見，當中包括但不限於律師、外聘專業顧問或諮詢者。
- (e) 本公司的秘書須為委員會的秘書，亦須出席委員會所有會議。
- (f) 委員會成員可採用電話會議形式或借助其他通訊設備參與委員會會議，只要所有與會人士能聽清其他出席者講話，所有據此規定參與會議者應被視為親身出席有關會議。

3. 會議週期及程序

- (a) 會議須每年至少舉行一次。倘委員會主席或任何兩(2)名委員會成員認為有必要時，可要求召開會議。委員會會議須按委員會主席指示，由委員會秘書安排。
- (b) 除非委員會全體成員另行同意，否則須有至少七(7)天事先通知，方能召開會議。

4. 委員會決議案

- (a) 委員會全體成員簽署的書面決議案的有效性及效力與決議案已於委員會會議上通過無異，可能包括數份格式相似且每份均經由一名或以上委員會成員簽署。有關決議案可以傳真或其他電子通訊方式簽署及傳送。此規則並不影響創業板上市規則有關董事會或委員會舉行會議的任何規定。
- (b) 委員會的會議記錄須由委員會秘書存檔保管，且有關會議記錄可供任何董事以合理通知的情況下於任何合理時間內查閱。
- (c) 委員會的會議記錄須充分詳細地記載所審議事項及達成決定的所有資料，包括董事提出的任何疑慮或所表達的反對意見。

5. 目的及授權

- (a) 成立委員會旨在使本公司能更公開及客觀地擬定本公司董事及高級管理層的薪酬。

- (b) 委員會獲董事會授權對於在委員會的職權範圍內就任何事宜檢討、評估及作出推薦建議。
- (c) 委員會須動用從內部及外部取得的資料，令其信納本公司所提供的基本薪金及薪酬待遇／福利總額，在現行市況下及對比在規模、業務性質及範疇上與本公司相類似的其他公司具備競爭力。
- (d) 委員會須確保本公司董事及高級管理層就對本公司的貢獻及彼等的表現獲公平報酬，並確保彼等獲得適當獎勵以維持高水平的表現以及提升彼等的表現及本公司的業績。
- (e) 委員會應就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及／或行政總裁，委員會亦應在其認為需要時聽取獨立專業意見。
- (f) 委員會應將職權範圍在創業板網站及本公司網站刊載以公開其職權範圍，解釋其角色及董事會所授予的權力。
- (g) 委員會應獲提供足夠資源以履行其職責。
- (h) 管理層須及時向委員會提供足夠的資料，以使其作出知情決定。所提供資料必須完整可靠。為妥善履行職責，於任何情況下，董事不得僅倚賴由管理層自願提供的資料而須作出進一步查詢。除管理層自願提供的資料外，倘董事要求提供更多資料，則有關董事須作出其他必要查詢。因此，董事會及個別董事須與本公司高級管理層進行個別及獨立接觸。
- (i) 董事會不應指派任務予委員會致使董事會履行其職責的整體能力受阻或減弱。

6. 職責

委員會的職責須為：

- (a) 就本公司為全體董事及高級管理層人員的薪酬政策及架構，以及就制訂薪酬政策而設立正式而透明的程序，向董事會提出推薦建議；
- (b) 參照董事會的公司目標及宗旨，檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (c) 以下兩者之一：
 - (i) 獲委派負責釐定個別執行董事及高級管理層人員的薪酬待遇；
或
 - (ii) 就個別執行董事及高級管理層人員的薪酬待遇向董事會提出推薦建議。

薪酬待遇包括實物利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的賠償）；

- (d) 就非執行董事的薪酬向董事會提出推薦建議；
- (e) 考慮可資比較公司所支付的薪金、投入的時間及責任以及本公司及附屬公司內其他職位的僱用條件；
- (f) 檢討及批准支付執行董事及高級管理層人員因喪失或終止職務或委任的賠償，以確保有關賠償符合相關合約條款且屬公平及不超額；
- (g) 檢討及批准因行為不當而撤換或罷免董事所涉及的補償安排，以確保有關安排乃符合有關合約條款，以及應屬合理及適當；及
- (h) 確保概無董事或其任何聯繫人參與釐定彼本身的薪酬。

7. 匯報程序

- (a) 委員會應向董事會匯報其決定或建議，惟因法律或監管限制而無法作出匯報則除外（如因監管規定的披露限制）。
- (b) 本公司應於年報內以薪酬組別形式披露應付高級管理層成員的薪酬詳情。
- (c) 董事會主席應邀請委員會主席出席股東週年大會。倘委員會主席未克出席，董事會主席應邀請委員會另一名成員出席，或成員未克出席，則由彼的正式受委代表出席。出席會議的有關人士應可於股東週年大會上回答提問。

8. 修訂職權範圍

本職權範圍應因應情況變動及香港監管規定（例如創業板上市規則）變動所需予以更新及修訂。