

# 民生國際有限公司

## 薪酬委員會職權範圍

### 1. 目的

委員會有以下的職權範圍:-

- a. 審核、通過公司的薪酬策略和構架，以使薪酬和公司以及個人的表現密切掛鉤；及
- b. 為所有董事和高級管理人員的薪酬設立政策以釐定薪酬待遇。

### 2. 成員

- a. 委員會成員須不少於 3 位。成員須由董事會任命，獨立非執行董事須佔大多數；
- b. 召開會議的法定最低人數須是 2 位成員，其中一名應是獨立非執行董事；
- c. 委員會的主席須是一位由董事會委任的獨立非執行董事；
- d. 公司的公司秘書須是委員會的秘書。

### 3. 職權

- a. 委員會須擁有必要的職權以及實現其目標及責任所隱含的所有職權。
- b. 關於給其他執行董事的薪酬建議，委員會應諮詢主席或行政總裁的意見。如有必要，委員會應可獲取獨立專業意見。
- c. 公司應給委員會提供充足的資源以履行其職責。

### 4. 責任

委員會的責任須包括 :-

- a. 就公司董事和高級管理人員的全體薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度的程序制定此等薪酬政策，向董事會提出建議；
- b. 參考董事會設定的公司目標和目的基礎上，審核並批准管理層的薪酬方案；
- c. 或者: (i) 經轉授職權，確定個人執行董事和高級管理人員的薪酬待遇；  
或  
(ii) 向董事會就個人執行董事和高級管理層之薪酬待遇提出建議

這個應該包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額、含喪失或終止職務或委任的賠償。

- d. 關於對非執行董事的薪酬，向董事會作出建議；
- e. 考慮集團內其他職位的雇傭條件，如公司支付的薪酬，董事須付出的時間及董事職責；
- f. 檢討及批准向執行董事及高級管理人員支付那些喪失或終止職務或委任有關的賠償，以確保該等賠償按有關合約條款釐定，賠償亦須公平合理，不會造成過重負擔；
- g. 檢討及批准因董事行為失當而解雇或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排按有關合約條款釐定；若未能按有關合同條款釐定，有關賠償亦須合理適當；
- h. 確保證任何董事或其任何聯繫人不得自行釐定薪酬；及
- i. 履行由董事會委派的其他職權。

## **5. 會議**

委員會須按實際情況至少每年舉行一次會議，以實現其作用。

## **6. 記錄程式**

- a. 委員會須用書面形式記錄其發現的情況和建議；
- b. 委員會須保留其會議的書面記錄，此等記錄和董事會會議記錄一併存檔；
- c. 秘書須把委員會會議記錄傳閱給所有董事會成員。

第一版 採納於 2004 年 12 月 30 日

第二版 採納於 2011 年 11 月 29 日

此中文譯本只作參考用途，若有任何歧義，應以英文譯本為準。