

E-KONG GROUP LIMITED 薪酬委員會之職權範圍

e-Kong Group Limited(「本公司」)董事「董事」會(「董事會」)已成立薪酬委員會(「薪酬委員會」)，其權力、責任及具體職責由本公司企業政策(「企業政策」)不時予以規定，本公司企業政策原文(經必要修訂)複述如下，並就此構成薪酬委員會之職權範圍。

1. 組成

薪酬委員會由董事會在其於二零零一年十二月十八日召開之會議上成立。

薪酬委員會(須由一名獨立非執行董事擔任主席)須由至少三(3)名成員組成，成員須大多數為獨立非執行董事。

2. 責任

薪酬委員會負責因應公平及客觀標準，釐定本集團薪酬架構之制訂機制、審閱董事薪酬及按照董事會不時之指示解決及處理有關薪酬之其它有關事宜。

薪酬委員會之具體職責如下：一

- (a) 就本公司全體董事及高級管理層之薪酬政策與架構及就發展薪酬政策制定正規及透明程序，向董事會作出建議。
- (b) 因應董事會所訂企業目標及宗旨，檢討及批准管理層之薪酬建議。
- (c) 批准本集團之年度補償及獎勵計劃，尤其是：
 - (i) 獲董事局轉授責任釐定個別執行董事及高級管理層之薪酬組合，包括實物利益、退休金權利及補償付款(當中包括任何因喪失或終止職務或委任而應付之補償費用)；就非執行董事之薪酬向董事會作出建議；考慮可資比較公司所支付之薪資、所奉獻之時間及所承擔之責任及本集團其它職位之僱用條件；

- (ii) 因應董事會不時議決之企業目標及宗旨，審閱及批准與表現掛鈎之薪酬；
- (iii) 審閱及批准因執行董事及高級管理層喪失或終止職務或委任而應向彼等支付之補償費用，並確保有關補償與合約條款一致，若未能與合約條款一致，有關補償亦須屬公平而不致過多；
- (iv) 審閱及批准因董事行為失當而遭解聘或罷免所作涉及之補償安排，以確保該等安排與合約條款一致，若未能與合約條款一致，有關賠償安排亦須屬合理適當；及
- (v) 確保概無任何董事或其任何聯繫人參與釐定其本身之薪酬。

(d) 按照董事會不時之指示檢討薪酬所涉及之其它有關事宜。

3. 權力

薪酬委員會獲授權調查企業政策範圍內所述之任何活動，所有僱員均須就薪酬委員會之任何要求作出通力合作。

薪酬委員會獲授權實施履行其義務及職責所需或適宜或附帶之所有有關行為及事宜。

薪酬委員會獲董事會授權向外界法律人士或其他獨立專業人士尋求協助薪酬委員會所需之意見及於有需要時邀請具備相關經驗及專長之外界人士出席會議。

4. 議程

- (a) 薪酬委員會須每年至少召開一次會議。
- (b) 薪酬委員會會議之法定人數須為任何兩名薪酬委員會成員。
- (c) 任何委員會成員概無權就其薪酬或其可能被視為於其中擁有權益之任何其它事宜或因有關權益而產生之任何事宜投票，惟相關會議之法定人數統計不受此影響。
- (d) 薪酬委員會會議記錄將由會議正式委任之秘書存置，任何董事均可在合理通知下於任何合理時間查閱有關會議記錄。

- (e) 會議記錄將由會議正式委任之秘書草擬，有關會議記錄擬稿將在薪酬委員會各會議舉行後之合理時間內向全體委員會成員傳閱，以供彼等發表意見；而有關會議記錄定稿亦將在薪酬委員會各會議舉行後之合理時間內分發予全體委員會成員，以供彼等備存。
- (f) 除上文所述者外，有關薪酬委員會議程之其它條文須受用以監管董事會會議及議程之公司細則及該等職權範圍所載條文規管，惟該等條文須適用，且並無與獲董事會批准及採納之薪酬委員會職權範圍及 / 或該等職權範圍相抵觸。

於二零零四年十二月十四日制訂，並於二零一一年十二月九日、二零一三年十二月十六日及二零一七年十一月一日修訂。

註：如本職權範圍的中英文版本有任何歧義，概以英文版本為準。