

薪酬委員會之工作包括：

- 釐定將向董事會建議之執行董事(及若干高級管理人員)之薪酬政策，從而吸納、鼓勵及延聘合適且能幹之執行董事
- 代表董事會審閱由主席或行政總裁對各執行董事建議之薪酬待遇
- 設訂及審閱按表現向執行董事及若干高級管理人員以花紅形式作出報酬的獎勵計劃，以建議董事會將向各執行董事支付之金額
- 審閱每年按表現向執行董事授出購股權的建議以及鼓勵彼等參與本公司股權之政策，並向董事會作出建議
- 向董事會建議執行董事及若干高級管理人員之長期鼓勵計劃的結構，並按集團之長遠目標審視有關計劃之應用情況

非執行董事之薪酬乃由董事會根據本公司主席的建議釐定。

除本公司主席外，所有成員均為非執行董事：鄭慕智先生(自二零零四年九月三十日)、張建東先生(自二零零四年七月十三日)、恩萊特教授及祁雅理先生。祁雅理先生自委員會於二零零二年四月組成以來一直擔任主席一職。董事會認為鄭先生、張先生及祁雅理先生均為獨立人士。譚靜華女士(公司秘書)擔任委員會之秘書，而羅何慧雲女士(執行董事，負責人力資源事宜)則應邀出席委員會之會議。委員會於本年度舉行四次會議，委員會各成員均已出席其符合資格出席之所有會議。全體董事獲發委員會之會議記錄。

委員會於其認為有需要時可委任獨立顧問。

年內，委員會對多家於香港聯交所上市之公司之薪酬政策及待遇進行獨立調查(此項調查為香港首項同類型之調查)，以釐訂本公司執行董事之薪酬水平。受訪公司乃根據其規模或業務之近似度予以甄選。

委員會根據其授權及調查結果對現行薪酬架構及組成進行審閱，並得出下列結論：

- 現行薪酬架構為適當及具競爭力
- 薪酬之短期與長期要素之平衡乃非常重要並須要保留
- 薪金水平將繼續與於香港聯交所上市及於中國經營而規模或性質相似公司之薪金水平作定期檢討
- 完全薪酬策略將繼續應用，並額外強調各執行董事之表現及對其不同職責加以考慮
- 股權特別批授計劃一旦於二零零五年後期完成後，有需要制定更為長遠之獎勵制度
- 將繼續根據個別表現授出購股權

委員會亦已檢討於股權特別批授計劃(於二零零二年八月經股東批准)下適用之執行董事及高級管理人員之表現，並修訂有關彼等職責改變方面之目標。集團亦已檢討適用於經修訂目標之措施。

董事所訂立之服務合約所載之通知期概無超過十二個月。