

民生國際有限公司

薪酬委員會職權範圍

1. 目的

民生國際有限公司(「本公司」，連同其附屬公司統稱「本集團」)薪酬委員會(「委員會」)有以下的職權範圍：-

- a. 審核、通過本公司的薪酬策略及架構，以使薪酬和本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三(3)位。成員須由本公司董事會(「董事會」)任命，獨立非執行董事須佔大多數。
- b. 每位委員會成員的任期須與其作為本公司董事的任期相同。受限於本公司憲章文件及適用法律法規，任何委員會成員均可於其任期屆滿時由董事會重新委任。
- 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. 本公司的公司秘書須是委員會的秘書，而委員會秘書(或在其缺席時，其代表或委員會任何一位成員)須是會議的秘書。

3. 職權

- a. 委員會須擁有為實現其目標及責任所必需或隱含的所有職權。
- b. 關於給其他執行董事的薪酬建議，委員會應諮詢董事會主席及／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，費用由本公司支付。
- c. 本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. 就本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. 經參考董事會設定的公司目標和目的，審核並批准管理層的薪酬方案；
- c. 向董事會就個別執行董事和高級管理層的薪酬待遇提出建議，當中包括非金錢利益、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. 向董事會就非執行董事的薪酬提出建議；
- e. 評估執行董事的表現並批准執行董事的服務合約條款；
- f. 考慮可比較公司所支付的薪酬、董事付出的時間及董事責任以及本集團內其他職位的僱傭條件；
- g. 檢討及批准向執行董事及高級管理人員支付有關喪失或終止職務或委任的賠償，以確保該等賠償按有關合約條款釐定；若未能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；
- h. 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，以確保該等安排按有關合約條款釐定；若未能按有關合約條款釐定，有關賠償亦須合理適當；
- i. 確保任何董事或其任何聯繫人不得自行釐定薪酬；

- j. 審閱及／或批准有關本公司的股份計劃的事宜；及
- k. 履行由董事會委派的其他職責。

5. 會議

- a. 委員會須按實際情況至少每年舉行一次會議，以實現其職能。
- b. 委員會主席須應任何委員會成員的要求召開會議。
- c. 召開會議的法定人數須是兩(2)位成員，其中一位須是獨立非執行董事。會議可由成員親身出席或透過電話或視像會議舉行。
- d. 每位委員會成員須向委員會披露其在委員會將決定的任何事項中的任何個人財務利益或潛在利益衝突。

6. 匯報程序

- 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. 會議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
第三版採納於2022年11月29日

此中文譯本只作參考用途，若有任何歧義，應以英文版本為準。