

建福集團控股有限公司
(“公司”)

薪酬委員會權責範圍
(“委員會”)

於 2005 年 7 月 14 日經董事會採納
於 2008 年 7 月 18 日經董事會第一次修改
於 2011 年 8 月 15 日經董事會第二次修改

會員身份

1. 委員會應由董事會委任的四名獨立非執行董事及兩名執行董事所組成。而大部份成員應為公司的獨立非執行董事。
2. 委員會的主席應由董事會六名董事中提名一人擔任。
3. 委員會秘書應由公司秘書或受委任的人擔任。

會議流程

4. 委員會會議應每年召開最少一次。委員會可視乎需要召開額外會議。
5. 委員會的主席有權召開額外會議。
6. 會議法定人數為兩名委員會成員。
7. 委員會可不時邀請顧問參與會議，包括但不限制公司以外顧問或專家給予委員會意見。
8. 會議程序應根據公司組織章程細則第 62 條的規定進行。

權限，職責及功能

9. 委員會應
 - (a) 制定薪酬政策讓董事會審核，委員會應考慮的因素包括同類公司支付的薪酬，工作環境，職責及董事、高級管理層及集團內其他職位的個人表現。表現應透過參照董事會不時通過的公司目標而釐定，及執行董事會通過的薪酬政策。
 - (b) 沒有上述一般性的偏見如下：
 - (i) 制定首席執行官及高級管理層的招聘條件；
 - (ii) 在確保沒有董事或與其有關聯人士參與決定其薪酬下，建議董事會董事及高級管理層薪酬的政策及架構(包括非執行董事，首席執行官(或依據職權的成員))；
 - (iii) 釐訂全體執行董事(包括非執行董事，首席執行官(或依據職權的成員))及高級管理人員特定薪酬待遇，包括非金錢利益、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)。如情況適用，主席及/或首席執行官應被各自諮詢有關首席執行官及/或高級管理人員的薪酬建議；
 - (iv) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員支付那些與喪失或終止職務或委任，或行為失當而解僱或罷免所涉及的有關賠償安排，賠償須公平合理，不會對公司造成過重負擔；
 - (v) 制定可反映公司業務目標的評估員工表現準則；

- (vi) 因應表現準則及市場情況考慮及建議執行董事，高級管理人員及集團內其他職位的每年表現獎金；
- (vii) 在有需要時與外間專家協助及/和建議委員會有關事項；
- (viii) 執行有關事項以行駛董事會給予委員會的權力及功能；及
- (ix) 符合因應董事會或公司章程或有關法例的要求、方向及條例。

報告程序

10. 委員會應定期向董事會報告。委員會主席應在委員會會議後接着的董事會會議向董事會報告委員會的發現及建議。

- 完 -

附註：此中文譯本只作為參考用途，若有任何歧義，以英文譯本為準。