



薪酬委員會職權範圍（「委員會」）

1 成員

- (a) 委員會由本公司之董事會（「董事會」或「董事」）在非執行董事中選任，成員須不少於三名，當中大部份成員應為獨立非執行董事。如董事會成員中只有三名獨立非執行董事，則全部均須獲委任為委員會成員。
- (b) 董事會可隨時通過決議案罷免、停任或撤換委員會的任何成員，屆時委員會將由餘下或接任的委員會成員組成。
- (c) 委員會主席須為獨立非執行董事，並由董事會選任。
- (d) 委員會秘書由本公司之公司秘書出任。

2 會議次數及程序

- (a) 委員會每年須舉行至少一次會議，亦可應委員會主席或任何兩名委員會成員之要求舉行更多會議。委員會秘書將會根據委員會主席的指示安排有關會議。
- (b) 會議的法定人數須為兩名委員會成員，彼等均須為獨立非執行董事。倘若委員會主席未能出席任何委員會會議，出席會議的成員應自行推選一名成員主持該會議。
- (c) 一項經委員會全體成員簽署的書面決議案，應視為具有經委員會於會議上通過的同等效力及作用，而有關決議案可由一式多份，每份由一名或多於一名委員會成員簽署的文件組成。
- (d) 除本職權範圍另有所指外，委員會之會議程序將受本公司組織章程細則之條文規管。

3 出席會議

- (a) 如獲邀，董事會主席及執行董事亦可出席委員會會議，惟彼等不得參與涉及討論其薪酬待遇的會議。
- (b) 委員會秘書須出席所有會議。



- (c) 委員會可在需要時邀請企業人才及文化部主管及其他顧問出席會議，向委員會成員提供意見。

4 職責與權力

委員會應獲提供充足資源以履行其職責，包括在需要時尋求獨立專業顧問以履行其職責，費用由公司承擔。

委員會的職責及權力如下：

- (a) 就董事的整體薪酬政策及架構及其他薪酬事宜，並就設立正規而具透明度的程序以制訂此等薪酬政策，向董事會提出建議。原則上，所釐定之薪酬水平應足以吸引及挽留董事，使公司可在避免為此支付過高的薪酬的情況下可成功營運。當收到委員會的建議後，董事會將商議有關建議，然後正式採納一套正規而具透明度的程序以制定該等政策；
- (b) 透過參照董事會不時為公司定立的目標，就執行董事的薪酬建議作出檢討及建議；
- (c) 檢討及建議全體執行董事的薪酬待遇，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）。委員會所考慮的因素可包括同類公司支付的薪酬、董事須付出的時間及董事職責、集團內其他職位的僱用條件；
- (d) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議。
- (e) 就與執行董事喪失或終止其職務或委任的有關的賠償作出檢討及提出建議，以確保該等賠償符合有關合約條款；若未能按有關合約條款釐定，賠償亦須公平合理，不會對本公司造成過重負擔；
- (f) 檢討及建議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，以確保該等安排符合有關合約條款；若未能按有關合約條款釐定，有關賠償亦須合理適當；
- (g) 確保任何董事或其任何聯繫人不得自行釐訂薪酬；
- (h) 確保公司在年報中披露支付予高級管理人員的薪酬分佈；



新鴻基有限公司

SUN HUNG KAI & CO. LIMITED

- (i) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席，並（如有需要）可委聘外聘專業顧問向委員會提供協助及／或意見，惟必須按照本公司提供予董事尋求獨立專業意見的政策執行；
- (j) 委員會應作出任何行動以履行董事會賦予其的權力及職能；及
- (k) 適當地遵守董事會不時訂定，或本公司章程不時所載，或法例或香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）不時訂立的任何規定、指示及規例。

5 匯報程序

- (a) 在法律和法規許可的情況下，委員會須把其決定或建議向董事會報告。
- (b) 委員會須把載有其研究結果、建議及決定的會議紀錄／決議案副本在緊隨其會議／書面決議案通過日期後舉行的董事會會議上提呈。

6 職權範圍的使用及更新

本委員會之職權範圍將因應不同需要及情況依據香港的監管規定（如上市規則）的轉變而更新及修訂。本職權範圍將登載於聯交所及本公司之網站上，以予公眾人士閱覽。

（更新日期：2014 年 11 月 26 日）

此中文譯本謹供參考之用，如有歧義應以英文版本為準）