

寶勝國際（控股）有限公司

薪酬委員會職權範圍

宗旨

1. 薪酬委員會旨在協助寶勝國際（控股）有限公司（「本公司」）董事會（「董事會」）釐定執行董事之薪酬政策及架構、評價執行董事之表現、檢討獎勵計劃及董事之服務合同，以及制定全體董事及高級管理人員之薪酬待遇。

組成

2. 薪酬委員會將由董事會不時委任，並由不少於三位董事組成，大多數成員須為獨立非執行董事，彼應不時符合及保持香港聯合交易所有限公司證券上市規則所指定之獨立性規定。董事會應委任一位薪酬委員會成員（彼須為獨立非執行董事）為委員會主席（「主席」）。法定人數應為兩位成員。

會議

3. 薪酬委員會應每年最少舉行兩次會議，如在情況需要時，經一致書面同意，亦可加開會議。
4. 薪酬委員會全部會議應由主席（如彼缺席，則由主席指定之成員）主持。主席應負責帶領薪酬委員會，包括安排會議時間、準備議程及向董事會定期報告。

查詢權

5. 薪酬委員會應有可全面查詢本公司管理人員，並可邀請本公司管理人員或其他人士列席會議之權利。薪酬委員會應就其他執行董事之薪酬建議諮詢本公司主席及／或首席執行官。如有需要，薪酬委員會應可尋求獨立專業意見。

匯報程序

6. 薪酬委員會應按年度基準評價及評估薪酬委員會之效果及本薪酬委員會職權範圍之充足程度，並向董事會提議任何修訂建議。
7. 薪酬委員會之會議記錄及該等會議之個別出席記錄應由公司秘書編製及保存，並應於薪酬委員會任何會議完結後盡快送交全體董事會成員。薪酬委員會會議記錄之最後定稿，應盡快於該會議紀錄完成後發送予董事會全體成員。
8. 在不影響本職權範圍所載薪酬委員會職責之一般情況下，除受其適用法律下之保密條文限制而致使未能作出匯報外，薪酬委員會應向董事會匯報，並妥為通知董事會有關其決策及建議。

轉授權力

9. 薪酬委員會獲董事會轉授權力，調查其職權範圍內之任何事宜及向任何僱員尋求任何所需資料以履行其職責（全體僱員將獲指示，配合委員會之任何要求）。
10. 薪酬委員會獲董事會轉授權力，於需要時向外界取得法律、會計或其他顧問之獨立專業意見及協助，費用由本公司承擔。

職責及責任

11. 薪酬委員會應履行下列責任：
 - (a) 就本公司董事及高級管理人員之全體薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度之程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議；
 - (b) 就釐定個別執行董事及高級管理人員之薪酬待遇向董事會提出建議。薪酬待遇可包括實物利益、退休金權利及補償金（包括喪失或終止職務或委任時應付之補償），並就非執行董事之薪酬向董事會提出建議；

- (c) 考慮同類公司支付之薪酬、須付出之時間及職責，以及集團內其他職位之僱用條件，並確保酬金水平足以成功吸引及挽留董事運營本公司，而無須支付多於所需；
- (d) 因應董事會不時議決之企業方針及目標，檢討及批准管理層之薪酬建議；
- (e) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付之補償，以確保該等補償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，補償亦須公平合理，不致過多；
- (f) 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，有關補償亦須合理適當；及
- (g) 確保沒有董事或其任何聯繫人士參與釐定其本身之薪酬。

附註：本職權範圍如有任何歧異，概以英文版本為準。

(於二零零八年五月十四日採納並於二零一一年十二月二十九日及二零一七年三月二十四日修訂)