

# GREENTOWN CHINA HOLDINGS LIMITED

## 綠城中國控股有限公司\*

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(「公司」)

### 董事會於 2012 年 3 月 30 日 採納的薪酬委員會職權範圍

#### 1. 成員

1.1 薪酬委員會（「委員會」）須由公司的董事會（「董事會」）從公司的董事（「董事」）中委任，且委員會必須由不少於三名成員組成。委員會的成員必須以公司的獨立非執行董事佔大多數。委員會的組成必須遵守香港聯合交易所有限公司不時的證券上市規則（「上市規則」）的要求。

1.2 委員會的主席必須是公司的獨立非執行董事。

#### 2. 出席會議

2.1 在任何時候，董事會主席必須獲通知委員會的所有會議。委員會會議在討論其本身的薪酬待遇或利益除外，董事會主席可以出席委員會的所有會議。

2.2 委員會會議的法定人數為兩人，該兩人必須為獨立非執行董事。

2.3 在適當情況下，董事會主席及／或任何執行董事必須獲邀請出席委員會的會議。

2.4 如需要，公司的人力資源部經理及其他諮詢人可以獲邀請出席委員會的會議為其會員提供意見，當中包括但不限於外聘專業獨立諮詢人或顧問。

2.5 公司的公司秘書是委員會的秘書，而他應盡其可能出席委員會的所有會議。

2.6 委員會成員可以透過電話會議或其他相似的通訊設備參加委員會會議。而透過該設備參與會議的所有人能夠聽見對方。根據本條款參加會議將構成以個人方式參加該會議。

#### 3. 開會通知

除非所有委員會成員一致同意豁免通知，會議通知必須在會議前最少七天發給所有委員會的成員。

#### 4. 會議的次數

委員會會議應每年召開不少於一次。委員會的主席或任何兩名委員會成員可以要求召開會議，如他們認為是有需要的。委員會會議須按委員會主席的指示，由委員會的秘書作出安排。

\* 僅供識別

## 5. 委員會的決議

委員會的所有成員簽署的書面決議是有效及有作用的，該決議將視作為於委員會會議上通過。該決議可由多份相同格式的檔組成，而每份檔由一位或多位成員簽署。該決議可以傳真或其他電子通訊方式簽署及傳閱。本條文不得損害上市規則任何有關董事會或委員會會議的舉行之規定。

## 6. 授權及目的

- 6.1 委員會已獲董事會授權對其職權範圍內的任何事宜作出檢討、評核及提出建議。
- 6.2 委員會應使用透過內部及外部取得的資料，從而滿足自己，公司的基本薪酬與現行市場情況比較是具競爭力，以及與其他擁有相似規模、業務性質及範疇的公司，公司的總薪酬待遇／利益是具競爭力的。
- 6.3 委員會設立的目的是讓公司可以更加公開及客觀地制訂董事及公司高級管理人員的薪酬。
- 6.4 委員會是一個獨立、公平的委員會，對董事及公司高級管理人員的薪酬待遇及利益作出檢討及提出建議。委員會對所建議的薪酬待遇及／或利益沒有個人的財務利益，及在制訂該等薪酬待遇時，委員會將研究及適當考慮相關人士的表現水準及其合理報酬。該委員會亦應按公司不時的財務及商業情況，考慮公司所有股東的利益。董事或其任何聯繫人不得參與訂定本身的酬金。
- 6.5 委員會應按董事及公司高級管理人員對公司所作出的貢獻及其表現以確保其獲得公平的報酬，及確保其獲得適當的鼓勵，讓其能保持高水準的表現及改善公司及其本身的表現。
- 6.6 委員會已獲董事會授權可由公司支付合理的費用，向外索取法律或其他獨立專業意見及確保有關經驗及專業的局外人出席會議，如委員會認為有需要。
- 6.7 委員會應獲供給充足資源以履行其職責。

## 7. 職責

委員會的職責必須是：

- 7.1 每年一次，或當被要求時，對董事及公司高級管理人員的薪酬待遇及其整體的利益，進行評核、檢討及向董事會提出建議；
- 7.2 就公司與董事及公司高級管理人員或其任何之聯繫公司訂立的所有顧問協定及服務合約，或其任何變動、更新或修改，向董事會提出建議；
- 7.3 除法律或規例要求外，考慮在公司年報報告及賬目內報告相關人士的酬金／利益的詳情，並且研究如何演示該等詳情；
- 7.4 就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及／或行政總裁；

- 7.5 獲授予責任對董事及公司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訂薪酬政策，向董事會提出建議。委員會亦需要就董事及公司高級管理人員的總薪酬及／或利益，向董事會不時提出建議；
- 7.6 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
- 7.7 獲董事會轉授責任，釐定或向董事會建議個別執行董事及公司高級管理人員的薪酬待遇。此應包括非金錢利益、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）；
- 7.8 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- 7.9 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
- 7.10 檢討及批准向執行董事及公司高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
- 7.11 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，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；
- 7.12 確保任何董事或其任何聯繫人不得自行厘訂薪酬；
- 7.13 確保對董事有足夠的退任安排。其安排必須按其任職時的表現，而不僅是其上一年的表現；
- 7.14 迎合公司的情况讓其可以提供及保持其具競爭力及吸引力的整體福利以徵募及挽留高品質的董事會層人材；
- 7.15 進行任何事項讓委員會可以履行董事會授於其的權力及職能；
- 7.16 遵守董事會不時訂明的任何規定、指示及規則，及遵守公司的組織章程、上市規則或適用法律中的任何規定、指示及規則；及
- 7.17 確保委員會主席，或如主席缺席時由另一位委員會成員代替或在沒有其他委員會成員出席的情況下授權委派另一代表在公司的周年股東大會上回答有關問題。

## 8. 報告程序

在委員會的會議／書面決議之後的下一個董事會，委員會要向董事會呈交委員會會議紀錄／決議的副本。該會議記錄或決議應訂明委員會的調查結果、建議及決定。

## 9. 職權範圍的可公開性及更新

當有需要時，本職權範圍應就香港的環境及法定要求（如，上市規則）的改變而作出更新及修改。本職權範圍應透過將資料登載於香港聯合交易所有限公司網站和公司網站上向公眾公開。

## 10. 語言

倘本職權範圍之中英文版本有任何歧義，概以英文版本為準。