

(本中文版只供參考之用。如中文版與英文版之間有不一致及／或矛盾之處，以英文版為準。)

2012年4月1日

合生創展集團有限公司
(「本公司」及其附屬公司統稱「本集團」)

薪酬委員會
(「委員會」)

的

職權範圍

成員

1. 委員會須由三名不時獲董事會(「董事會」)委任的本公司獨立非執行董事組成。
2. 董事會須從該三名成員中提名一名成員，出任委員會的主席。
3. 委員會的秘書須由委員會成員委任。

會議的次數及程序

4. 委員會須每年舉行至少一次會議。按委員會的工作需要，須舉行額外會議。
5. 委員會的主席可運用其酌情權召開額外會議。
6. 會議的法定人數為兩名委員會的成員。
7. 委員會可不時邀請顧問出席會議，向委員會成員提供意見。
8. 委員會會議的程序須由本公司之《公司細則》第114至123條的條文管限。

權力

9. 委員會獲董事會授權進行下列事項：
 - (a) 就其職權範圍內的事宜進行審閱、評估及作出推薦意見；
 - (b) 尋求獨立專業意見，以就其認為屬必要的事宜向委員會提供協助及／或意見；及

- (c) 獲提供足夠資源履行其職務。

職責、權力及職能

10. 委員會須：

- (a) 制訂薪酬政策供董事會批准；就此須考慮以下因素，例如同類公司支付的薪酬、僱用條件、職責，及董事、高級管理人員及一般員工的個人表現。個人表現將以董事會不時通過的本公司目標而衡量；及實施董事會制訂的薪酬政策；以及就達至該目的，委員會將有權成立表現評審小組委員會，以不時向委員會報告本公司董事及高級人員的表現。
- (b) 在不損害前述條文的一般性的原則下：
- (i) 就招募行政總裁及高級管理人員而設定指引；
 - (ii) 向董事會建議本集團董事（包括非執行董事及行政總裁）及高級管理人員的薪酬政策及結構，而同時確保任何董事或其任何聯繫人不得自行釐訂薪酬及就設立正規而具透明度的程序制訂此等薪酬政策，向董事會提出建議；
 - (iii) 因應董事會所訂企業方針及目標而審閱及批准管理層的薪酬建議；
 - (iv) 獲轉授責任釐訂個別執行董事及高級管理人員的薪酬，包括實物利益、退休金權利及因喪失或終止職務或委任的賠償金額。委員會須就其他執行董事、行政總裁及／或高級管理人員薪酬建議諮詢主席及／或行政總裁（視屬何情況而定）；
 - (v) 就非執行董事的薪酬向董事會提出推薦建議；
 - (vi) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及責任以及本集團內其他職位的僱用條件；
 - (vii) 審閱及批准對執行董事及高級管理人員就其喪失或終止其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，有關賠償亦須屬公平合理，不致過多；

- (viii) 審閱及批准因董事及高級管理人員行為失當而解僱或罷免有關董事及高級管理人員所涉及的賠償安排，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；
- (ix) 釐訂評估僱員表現的準則，該等準則應反映本公司的業務目標；
- (x) 以表現準則衡量執行董事、高級管理人員及一般員工的成績，並參照市場標準後考慮其每年良好表現花紅及向董事會提出建議；
- (xi) 作出任何使委員會能行使或履行董事會授予的權力及職責的行動；及
- (xii) 符合董事會不時訂明或本公司《公司細則》不時載有或法例不時施行的任何規定、指引及規例。

匯報程序

11. 委員會須定期向董事會報告。於委員會會議隨後的董事會會議上，委員會的主席須向董事會報告委員會的調查所得及建議。