



SHUN TAK HOLDINGS LIMITED

信德集團有限公司

(Incorporated in Hong Kong with limited liability)

(Stock Code: 242)

薪酬委員會 - 職權範圍

信德集團有限公司（「**本公司**」，連同其附屬公司稱為「**本集團**」）董事會（「**董事會**」）謹此制定並設立一個薪酬委員會（「**薪酬委員會**」），其職權責任以及具體職責如下：

成員

薪酬委員會應由董事會委任。薪酬委員會應由至少三名成員組成，過半數成員須為本公司獨立非執行董事。薪酬委員會主席必需為一位獨立非執行董事。除遵循法規或香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「**上市規則**」）或本公司組織章程細則之要求或此職權範圍所規定之任何限制外，處理薪酬委員會事宜之法定人數應為過半數獲委任為薪酬委員會之本公司董事（「**董事**」）及本公司董事總經理及/或副董事總經理。

薪酬委員會的每位成員需向薪酬委員會披露：

- (i) 任何由薪酬委員會所決定事項中的個人財務利益（除作為股東外）；
- (ii) 任何由跨董事職務而產生的潛在利益衝突。

若該成員於薪酬委員會的決議中存有利益，該成員應就有關決議放棄投票，亦不應參與討論有關決議，及（如董事會要求）辭任薪酬委員會成員。

職權

薪酬委員會應獲提供足夠資源以履行其職責。薪酬委員會獲授權向任何僱員尋求任何所需資料以執行其職責，而所有僱員亦需配合薪酬委員會所提出的要求。

薪酬委員會應徵詢董事會主席及/或本公司董事總經理有關其他執行董事之薪酬建議。如有需要，薪酬委員會應獲得獨立專業意見。

會議

薪酬委員會會議應至少每年召開一次。額外會議可按薪酬委員會的工作要求召開。

會議可以電話會議形式進行。

經由當時為成員之全體薪酬委員會成員簽署之書面決議案為有效及具效力之決議案，猶如有關決議案於正式召開及組成之薪酬委員會會議獲通過。

出席

於需要或適宜之情況下，薪酬委員會主席可要求管理層成員及/或人力資源部主管及/或外聘顧問出席薪酬委員會會議。

會議紀錄

每個薪酬委員會之會議紀錄應於會議結束後的合理時間內完成，並送交薪酬委員會成員。

除非存在利益衝突，薪酬委員會秘書應向所有董事會成員傳閱薪酬委員會會議紀錄。

一般事項

薪酬委員會應公開其職權範圍，透過將資料登載於香港聯合交易所有限公司及本公司網站以解釋其角色以及董事會轉授予其的職權。

職責

(A) 具體職責

- (1) 就所有董事及高級管理人員之薪酬政策及架構向董事會提出建議，並建立一個正式及具透明度的程序以制訂薪酬政策。
- (2) 參照董事會訂明的公司目標，檢閱及批准管理層薪酬待遇的建議。
- (3) 授權釐定每位執行董事及高級管理人員之薪酬待遇或就每位執行董事及高級管理人員之薪酬待遇向董事會提供建議。此應包括非金錢利益，退休金權利及賠償金額（包括因喪失或終止職務或委任之任何賠償）。
- (4) 就非執行董事的薪酬向董事會提供建議。
- (5) 考慮同類公司所支付之薪酬，所付出之時間及職責，本集團內其他職位的聘用條件。
- (6) 檢閱及批准執行董事及高級管理人員因喪失或終止職務或委任所應付之賠償，以確保補償乃與有關合約條款一致，且為公平及不會對公司做成過重負擔。
- (7) 檢閱及批准董事因不當行為而被解僱或免職之賠償安排，以確保補償與合約條款一致，且為合理和適當的。
- (8) 確保沒有董事或任何其聯繫人參與決定其董事之薪酬。
- (9) 就根據上市規則第 13.68 條須得到股東批准之董事服務合同向本公司股東提供投票意見。
- (10) 編制致股東之董事會薪酬報告，或（如薪酬委員會認為適當，或應上市規則之要求，或其他適用的法律或法規要求）建議董事會編制該薪酬報告。
- (11) 向董事會通報其行動。

就本職權範圍而言，「高級管理人員」與公司年度報告及根據上市規則附錄 16 第 12 段須予披露類別之人仕相同。

(B) 一般責任

薪酬委員會根據本職權範圍履行其職責時應：

- (1) 在沒有比必需付出更多的情況下，提供必要之待遇以吸引，挽留和激勵具需求才能之執行董事及高級管理人員以成功營運公司；
- (2) 考慮並根據有關法律要求及上市規則（包括經不時修訂的上市規則附錄 14 所載之企業管治常規守則）行使其權力，職權及酌情權。

2005 年 6 月 14 日於董事會通過，並於 2010 年 4 月 21 日及 2012 年 3 月 26 日修訂。