

超盈國際控股有限公司

職權範圍 — 薪酬委員會

組成

1. 超盈國際控股有限公司（「本公司」）董事會（「董事會」）已於 2014 年 5 月 8 日決議成立薪酬委員會。

成員

2. 薪酬委員會至少應有三位成員，并須以獨立非執行董事佔大多數。
3. 薪酬委員會主席必須由獨立非執行董事擔任。
4. 僅薪酬委員會成員方有權出席薪酬委員會會議。然而，其他人士（如本公司行政總裁、人力資源主管及外聘顧問）可獲邀於適當時候出席任何全部或部分薪酬委員會會議。

法定人數

5. 薪酬委員會會議所需法定人數須為兩名成員，其中至少一名成員須為獨立非執行董事。經正式召開且具擁有法定人數出席的薪酬委員會會議有權行使薪酬委員會所獲賦予或可行使的全部或任何授權、權力及酌情權。

會議

6. 薪酬委員會須每年至少召開兩次會議，並於薪酬委員會主席可能要求的其他時間召開會議。

會議通知

7. 薪酬委員會會議須由委員會秘書召集，而薪酬委員會秘書亦將由本公司公司秘書擔任。
8. 除非另行協定，薪酬委員會每次會議的通知須確定會議的場地、時間及日期，連同將要討論的項目議程，並不遲於會議召開日期前3個工作日送交予薪酬委員會各成員、須出席的任何其他人士及所有其他非執行董事。配套文件須同時送交予薪酬委員會成員及其他與會人士（如適用）。

會議記錄

9. 薪酬委員會秘書須記錄所有薪酬委員會會議的議事程序及決議案，包括出席及列席人士的姓名。

10. 薪酬委員會會議記錄須即時送交薪酬委員會全體成員傳閱，並一經同意即送交董事會全體成員傳閱，惟存在利益衝突除外。

股東週年大會

11. 薪酬委員會主席（或倘其未能出席，則其代表（須為薪酬委員會成員））須出席股東週年大會，並須準備就股東所提出有關薪酬委員會活動的任何問題作出回應。

職責

12. 薪酬委員會須：
- (a) 就本公司董事及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該等薪酬政策，向董事會提出建議；
 - (b) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准董事及高級管理人員的薪酬建議；
 - (c) 以下兩者之一：
 - (i) 獲董事會轉授責任，釐定個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，包括實物利益、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）；或
 - (ii) 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，包括實物利益、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）。凡董事會議決通過的薪酬或酬金安排為薪酬委員會不同意者，董事會應在下一份《企業管治報告》中披露其通過該項決議的原因。
 - (d) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
 - (e) 就釐定有關董事及高級管理人員的薪酬薪酬待遇而言，薪酬委員會應考慮的因素包括但不限於考慮同類公司支付的薪酬、董事/員工需付出的時間及職責、集團內其他職位的僱傭條件及是否應按表現釐定薪酬。薪酬委員會應確保薪酬水平能夠吸引和留住有助於公司的經營的董事，也應阻止本公司支付過多的報酬給董事；
 - (f) 檢討及批准應向執行董事及高級管理人員支付與喪失或終止職務或委任有關的賠償，以確保該等賠償按有關合約條款釐定；若未能按有關合約條款釐定，賠償亦須公平，不會對本公司造成過重負擔；
 - (g) 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；及

- (h) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定他自己的薪酬。

彙報責任

13. 每次就職責及責任範圍內的所有事項舉行會議後，薪酬委員會主席須正式向董事會彙報議事程序。
14. 薪酬委員會須於其職權範圍內就需要採取行動或改善的任何方面向董事會提出任何建議。
15. 薪酬委員會須每年出具一份有關本公司薪酬政策及慣例以及其活動的報告供董事會在編製本公司年度報告時予以考慮。

其他

16. 薪酬委員會須至少每年一次檢討其自身的表現、組成及職權範圍，以確保其在最大效益下運作，並向董事會建議其認為必要的任何變動以作批准。
17. 薪酬委員會應在交易所網站及公司網站上公開其職權範圍，解釋其角色及董事會轉授予其的權力。
18. 公司應在其年報內按薪酬等級披露高級管理人員的酬金詳情。

權限

19. 薪酬委員會應就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及／或行政總裁。
20. 委員會經董事會授權，有權以執行其職責為目的，向本公司的任何僱員索取其所需的任何資料。薪酬委員會應獲供給充足資源以履行其職責。
21. 委員會經董事會授權就其職責獲取獨立法律或其他專業意見，費用由本公司承擔。