



# 承兴国际控股有限公司

Camsing International Holding Limited

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：2662)

## 薪酬委員會職權範圍 (董事會於2005年11月16日採納)

### 1 成員

- (a) 薪酬委員會(以下稱為「委員會」)須由公司的董事會(「董事會」)委任。委員會必須由不少於三名成員組成，且委員會的成員必須以公司的獨立非執行董事(「獨立非執行董事」)佔大多數。委員會的組成必須遵守不時的香港聯合交易所有限公司證券上市規則「上市規則」的要求。
- (b) 委員會的主席必須是獨立非執行董事並且由董事會委任的委員會成員。

### 2 出席會議

- (a) 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。
- (b) 董事會主席可出席委員會會議。但當討論其薪酬待遇或利益時，他必須避席。
- (c) 如合適時，委員會可邀請外聘顧問及／或公司管理層的成員出席會議向成員提供意見。
- (d) 公司秘書是委員會的秘書，而他必須出席委員會的所有會議。

- (e) 委員會成員可以透過電話會議或其它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. 會議的次數

會議應每年召開不少於1次。如認為有需要，任何委員會成員可以要求召開會議，在收到該要求後，委員會秘書必須在合理切實可行範圍內於所有成員方便情況下(應給予獨立非執行董事先權)盡快召開有關會議。

### 4. 委員會的決議

經委員會的所有成員簽署的書面決議，與如該決議是於委員會會議上通過，一樣具有同等效力。該決議可由多份類似格式，並由一位或多位成員簽署的文件組成。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。

### 5. 授權

- (a) 委員會已獲董事會授權檢討、評估在其職權範圍內的任何事宜，並提出建議。委員會已獲授權向所有員工或執行董事索取任何所須的資料。而該等人仕已獲被指示必須對委員會所提出的任何要求合作。
- (b) 委員會已獲董事會授權，如委員會認為有需要，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外人出席會議。
- (c) 委員會應獲供給充足資源以履行其職責。

## 6. 目的及一般責任

- (a) 委員會設立的目的是確保有一個正式及具透明度的程序存在，以設定董事會主席、公司執行董事及高級管理人員的薪酬待遇政策。
- (b) 作為一個獨立及公正的委員會，委員會檢討關於董事會主席、公司執行董事及高級管理人員的薪酬待遇及利益及對此提出建議。委員會於其建議的待遇及／或利益中並沒有個人財務利益。於設定該等薪酬待遇時，委員會將考慮董事會主席、公司執行董事及高級管理人員的表現及對他們的公平回報，及按公司不時的財務及商業環境考慮公司全體股東利益。董事不可參與決定自己的薪酬。
- (c) 委員會應利用內部及外部獲得的資料以使其滿意基本薪金在現時市場情況中具競爭力及總薪酬待遇／利益能和與公司有類似規模、業務性質及範圍的其它公司競爭。
- (d) 委員會必須確保董事會主席、公司執行董事及高級管理人員按其對公司的貢獻及其表現公平地獲得回報，及他們獲得適當的獎勵以維持高水平的表現及提升他們及公司的表現。
- (e) 委員會應就其它執行董事的薪酬建議諮詢董事會主席及／或公司行政總裁，如認為有需要，亦可索取專業意見。

## 7. 職責

委員會的職責必須是：

- (a) 每年一次或當被要求時，評估、檢討有關董事會主席、公司執行董事及高級管理人員的薪酬待遇及整體利益及向董事會提出建議；
- (b) 就公司與公司董事或其任何聯繫公司簽訂的所有顧問協議及服務合同、或當中的任何更改、更新或修改，向董事會提出建議；

- (c) 考慮除了法律或上市規則所需求以外那些董事會主席及執行董事的薪酬／利益的細節應在公司年報及帳目中披露及該等細節應如何表述；
- (d) 就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此等薪酬政策，向董事會提出建議及不時就已給予董事及高級管理人員的總薪酬及／或利益向董事會提出建議；
- (e) 獲董事會轉授以下職責，即厘訂全體執行董事及高級管理人員的特定薪酬待遇，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，並就非執行董事的薪酬向董事會提出建議。薪酬委員會應考慮的因素包括同類公司支付的薪酬、董事須付出的時間及董事職責、集團內其它職位的僱用條件及是否應該按表現厘訂薪酬等；
- (f) 透過參照董事會不時通過的公司目標，檢討及批准按表現而釐定的薪酬；
- (g) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員支付那些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，賠償亦須公平合理，不會對公司造成過重負擔；
- (h) 檢討及批准因董事行為失當而解雇或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排按有關合約條款釐定；若未能按有關合約條款釐定，有關賠償亦須合理適當；
- (i) 確保任何董事或其任何聯繫人不得自行厘訂薪酬；
- (j) 照董事會主席、公司執行董事及高級管理人員於公司任職時的表現(而不只是考慮其過去一年的表現)確保為他們準備充裕的退休安排及維持該等安排；

- (k) 使公司可給予及維持具競爭力及吸引力整體利益，以令公司可於董事會階層中聘請及維持高質素的人員；
- (l) 作出任何該等可使委員會履行由董事會給予委員會權力及職能的事宜；及
- (m) 遵守任何不時由董事局規定或載於公司規章或由上市規則或適用法律施加的要求、指示及規則。

## **8 報告程序**

- (a) 委員會必須向董事會匯報。在委員會會議之後的下一個董事會會議，委員會主席必須向董事會匯報其結果及建議。
- (b) 委員會的薪酬建議必須以董事會文件形式提交董事會，並於董事會會議前透過公司秘書傳閱。
- (c) 該等建議有相關人仕的歷年薪酬安排的指示(如相關)所支持。

## **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公司網站上向公眾公開。