

# 中國金茂控股集團有限公司

(於香港註冊成立之有限公司)

## 薪酬及提名委員會職權範圍

薪酬及提名委員會職權範圍如下：

- (一) 以董事會成員多元化為基本政策，至少每年檢討董事會的架構、人數及組成，以客觀條件(包括技能、知識、經驗、性別、年齡等因素)考慮人選，並就任何為配合公司策略而擬對董事會做出的變動提出建議；
- (二) 物色具備合適資格可擔任董事的人士，並挑選提名有關人士出任董事或就此向董事會提供意見；
- (三) 研究董事、高級管理人員的選擇標準和程序，並向董事會提出建議；
- (四) 對董事候選人和高級管理人員人選進行審查並提出建議；
- (五) 評核獨立非執行董事的獨立性；
- (六) 就董事委任或重新委任以及董事(尤其是主席及總裁)繼任計劃的有關事宜向董事會提出建議；
- (七) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及／或總裁，如有需要，可尋求獨立專業意見；
- (八) 就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；
- (九) 獲董事會轉授責任釐定每位執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，包括金錢利益、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)，及就非執行董事的薪酬待遇向董事會提出建議；
- (十) 應以董事會所制訂的企業戰略、政策及目標為依據而檢討及批准管理層的薪酬建議；

- (十一) 考慮同類公司支付的薪酬、履行職責須付出的時間以及本公司及其附屬公司其他職位的僱用條件等因素；
- (十二) 釐定評估執行董事及高級管理人員表現的準則，評核執行董事及高級管理人員的表現，如有需要，可尋求專業協助及意見；
- (十三) 檢討及批准向執行董事及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；
- (十四) 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；
- (十五) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其自身薪酬；
- (十六) 根據董事會授權，審閱、檢討及／或批准股票期權計劃下具體授予之條款及條件；
- (十七) 董事會授權的其他事宜。