

SHANGHAI INDUSTRIAL URBAN DEVELOPMENT GROUP LIMITED
上海實業城市開發集團有限公司

薪酬委員會：職權範圍書

1. 概要

1.1 序言

董事會（「董事會」）現成立一個薪酬委員會。

1.2 組織

本職權範圍書規管薪酬委員會的運作。

1.3 成員

薪酬委員會成員從本公司的董事會成員及高級管理人員中委任，最少須由三名成員組成。委員會的大部分成員須為獨立非執行董事，而委員會主席亦須由獨立非執行董事出任。

委員會主席由董事會委任。

1.4 運作

委員會將於有需要時舉行會議，唯會議次數每年不少於一次。委員會或其主席可決定召開會議。

委員會會議的法定人數須為不少於全體委員會成員的三分之二，其中大部分法定人數須為獨立非執行董事。

薪酬委員會秘書為公司秘書，須把每次會議的內容作記錄及存檔。委員會須向隨之舉行的董事會匯報其工作。委員會須向其成員提供每次會議的記錄，委員會的每項工作須獲全體成員一致通過，否則，該爭議事項須提交董事會討論及決定。

2. 宗旨

薪酬委員會將協助董事會制訂本公司董事及高級管理人員之酬金政策及架構及確保有正規而具透明度的程序，以制訂有關執行董事酬金及全體董事的薪酬待遇的政策。委員會有全責向董事會提供整體的薪酬政策建議，並按該政策進行實際表現的評估。

3. 股東週年大會

本委員會主席或在彼缺席時另一名本委員會成員（或如該名成員未克出席，則其正式委任的代表）應出席本公司股東週年大會，並應準備回應任何股東關於本委員會活動的提問。

4. 職務及責任

薪酬委員會於有關薪酬事宜的主要責任如下：

- 4.1 就本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；
- 4.2 檢討本公司董事及高級管理人員薪酬待遇建議方案以確保：
 - i. 本公司能夠吸引及挽留合適及合資格的董事及高級管理人員；
 - ii. 可推動董事及高級管理人員完成本公司方針及指標；
 - iii. 主要職員的利益與股東的長遠利益相符；
- 4.3 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；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；

- 4.4 協助行政總裁檢討行政管理隊伍的工作表現及薪酬待遇。委員會將考慮以下因素以作評估：
- i. 本公司的業績及股東的相對回報；
 - ii. 其他相類似公司的行政總裁的薪酬待遇；
 - iii. 行政總裁過往所獲的報酬；
 - iv. 任何其他委員會認為有關的因素；
- 4.5 就僱用合約、離職安排、退休安排，賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的賠償）及任何公司可能採納的特別或補助金作檢討及向董事會提供建議。行政總裁須依據委員會及董事會所實行的政策釐定公司職員（非董事會成員或行政總裁）的薪酬待遇安排；
- 4.6 就任何薪酬獎勵計劃（包括運用購股權及股份獎勵計劃）作檢討及建議；
- 4.7 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；
- 4.8 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；
- 4.9 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；
- 4.10 委員會有權聘用及解聘協助評估公司董事、行政總裁及/或高級行政人員薪酬待遇的顧問，並有權向內部或外聘的法律、會計及其他顧問諮詢意見及尋求協助；
- 4.11 就本職權範圍書的全面性及公司的薪酬政策的合適性作定期檢討及重新評估，並提出修訂建議供董事會批准；及
- 4.12 履行董事會不時下達的職務及責任。

5. 終止

董事會可隨時撤換本委員會任何成員，本委員會任何成員一俟不再擔任本公司董事及/或秘書職務，即不再是本委員會成員。

6. 委員會表現

董事會將不時評估薪酬委員會的表現以確保其按現行的最佳守則有效地運作。