

SOUTH CHINA HOLDINGS LIMITED

南華集團有限公司* (「本公司」)

薪酬及提名委員會 – 職權範圍

於二零一二年三月二十七日經董事會通過

根據二零零五年一月一日起生效及經不時修訂的企業管治常規守則(將更改為企業管治守則)而採納。

1. 成立

- 1.1 薪酬及提名委員會(「委員會」)由本公司董事會(「董事會」)成立以取代於二零零五年四月二十一日成立的薪酬委員會。
- 1.2 除香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)證券上市規則及本公司組織章程細則的限制外，委員會的程序應受此份職權範圍規範。

2. 成員

- 2.1 委員會成員應由董事會從非執行董事中委任，及由不可少於三名成員組成。
- 2.2 大部份委員會成員須為本公司之獨立非執行董事，及委員會主席須由獨立非執行董事擔任。
- 2.3 委員會會議的法定人數為兩名成員。
- 2.4 有意退任或辭職之委員會成員應該向本公司發出通知，使本公司在其離開前委任新成員。

3. 主要職責

委員會的職責:-

薪酬職責

- 3.1 就本公司董事及高級管理人員(如有)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薪酬政策，向董事會提出建議；
- 3.2 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
- 3.3 獲董事會轉授責任，釐定個別執行董事及高級管理人員(如有)的薪酬待遇。此應包括非金錢利益、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)；
- 3.4 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；

*僅供識別

- 3.5 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
- 3.6 檢討及批准向執行董事及高級管理人員(如有)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；
- 3.7 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；
- 3.8 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；

提名職責

- 3.9 至少每年檢討董事會的架構、人數及組成（包括技能、知識及經驗方面），並就任何為配合本公司的公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議；
- 3.10 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。當選擇和推薦董事候選人時，委員會應考慮各種包括但不限於以下之因素：-
- (i) 技能、經驗、專業知識和個人素質，以適當地補足董事會的效能。
 - (ii) 候選人可投放必須之時間及承諾以作為董事角色的能力。這涉及到要考慮該候選人之其他董事職務或行政任命等。
 - (iii) 利益和獨立性上的潛在衝突。
- 3.11 評核獨立非執行董事的獨立性；及
- 3.12 就董事委任或重新委任以及董事（尤其是主席及行政總裁）繼任計劃向董事會提出建議。

4. 行政

會議及程序受本公司組織章程細則所載有關董事之會議和程序的規定所規範。

5. 匯報程序

委員會須定期就委員會的決定或建議向董事會匯報。

6. 披露

委員會應在聯交所和本公司的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。

（此中文本乃翻譯稿，僅供參考作用。如有任何歧義，在所有情況下應以英文本為準。）