萬景控股有限公司
（「本公司」）

薪酬委員會（「委員會」）的
職權範圍及運作模式

成員

1. 委員會由本公司之董事會（「董事會」）不時委任的至少三名成員組成。

2. 董事會須任名一名獨立非執行董事為委員會主席。

3. 委員會過半數須為獨立非執行董事。

4. 委員會秘書須由董事會任名。

會議次數及議事程序

5. 委員會每年須召開會議至少一次；若因工作需要，委員會應召開額外會議。

6. 委員會主席可自行決定召開額外會議。

7. 兩名委員會成員構成會議的法定人數。

8. 委員會可不時邀請顧問出席會議向成員提供意見，包括（但不限於）董事會成員及／或本公司旗下所有有聘任人員的附屬公司的高級管理人員、外聘顧問等等。

9. 委員會會議的議事程序受本公司組織章程細則所規管。

職責、權力及職能

10. 委員會須：

    a. 審議下述所有有關本公司及旗下有聘任人員的附屬公司（合稱「本集團」）的薪酬事宜；

    b. 制定薪酬政策提交董事會批准（薪酬政策的考慮因素包括同類公司支付的薪酬、所付出的時間及職責、在本集團其他公司的僱用條件及個人表現，涉及對象包括董事、高級管理人員和一般員工，其中表現須按董事會不時議定的企業方針及目的而衡量）；以及執行董事會釐定的薪酬政策；

    c. 考慮到高級管理人員及其他專家就本集團旗下各家有聘任人員的成員公司的特定情況所給予的意見（如需要）；

d. 在不影響上述一般性的情況下：

i. 制定招聘集團行政總裁及高級管理人員的指引；

ii. 就董事、本集團行政總裁及高級管理人員薪酬的政策及結構向董事會提出建議，同時確保任何董事或其任何聯繫人以及任何高級管理人員不得參與釐定自己的薪酬；

iii. 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；

iv. 釐定執行董事、本集團行政總裁及高級管理人員的薪酬待遇，包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失職務或委任等的賠償）。委員會須就本集團行政總裁及／或高級管理人員的薪酬建議諮詢主席及／或本集團行政總裁（視乎何者適用而定）；

v. 檢討及批准有關執行董事及高級管理人員因喪失或被終止其職務或委任所涉及的賠償安排；有關賠償須與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；

vi. 檢討及批准有關董事及高級管理人員因行為失當而被解僱或罷免所涉及的賠償安排；有關賠償須與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；

vii. 釐定評估僱員表現的準則；有關準則須反映本公司的業務目的及目標；

viii. 根據執行董事、高級管理人員及一般員工的表現準則評核其表現並參考市場標準，審議有關人員及員工的年度表現花紅，繼而向董事會提出建議；

ix. 就委員會認為有需要的事宜外聘專業顧問，向委員會提供協助及／或意見；

x. 採取任何行動使委員會可履行董事會賦予的權力及職能；及

xi. 符合董事會不時指定或本公司組織章程不時所載又或法例不時所定的任何要求、指示及規例。

匯報程序

11. 委員會須定期向董事會匯報。在委員會會議後的下一個董事會會議上，委員會主席須將委員會的審議結果及建議向董事會匯報。

－完－