



Prosperity International Holdings (H.K.) Limited

昌興國際控股（香港）有限公司*

（於百慕達註冊成立之有限公司）

（股份代號：803）

薪酬委員會之職權範圍

（由董事會於二零零五年三月七日採納，並於二零零九年一月一日及二零一二年三月三十日修訂）

組成

1. 昌興國際控股（香港）有限公司（「**本公司**」）董事（「**董事**」）會（「**董事會**」）議決成立一個名為薪酬委員會的董事委員會（「**薪酬委員會**」）。

成員

2. 薪酬委員會應由董事會委任，最少由兩名成員組成。大多數薪酬委員會成員應為獨立非執行董事。薪酬委員會應遵守香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「**上市規則**」）不時之規定。
3. 董事會及薪酬委員會可通過決議案撤銷薪酬委員會成員的委任並作出新委任暫代其職。
4. 概不得委任薪酬委員會替代成員。
5. 薪酬委員會成員不得有個人財務利益（作為本公司的股東則除外）及從交叉董事資格中產生的利益沖突。

主席

6. 董事會應委任薪酬委員會之一名成員為薪酬委員會主席（「**薪酬委員會主席**」），彼應為獨立非執行董事。薪酬委員會主席有責任與董事會保持聯絡。
7. 倘薪酬委員會主席無法出席薪酬委員會會議，則應從出席該會議之其餘成員中選出一位主持該薪酬委員會會議。

* 僅供識別

秘書

8. 本公司公司秘書應為薪酬委員會秘書（「秘書」），彼應出席所有薪酬委員會會議。

會議之法定人數及表決

9. 於薪酬委員會會議進行事項所需之法定人數應為兩名成員。倘僅有兩名成員出席，兩名成員均應為獨立非執行董事。倘多於兩名成員出席，大多數成員應為獨立非執行董事。
10. 秘書應於會議開始時確認是否存在任何利益衝突，並作出相應記錄（如有）。秘書確認為存在任何利益衝突之薪酬委員會任何成員不得計入法定人數，彼須就彼或其聯繫人擁有重大權益之任何薪酬委員會決議案放棄投票。
11. 薪酬委員會任何會議提出之任何問題應由簡單多數票決定。

出席會議

12. 薪酬委員會成員可親自或透過參與會議之所有人士可彼此互通訊息的其他電子通訊方式出席薪酬委員會之會議。
13. 僅薪酬委員會之成員方有權出席薪酬委員會會議。然而，薪酬委員會可能會（如必要）邀請並非薪酬委員會成員之執行董事、行政總裁、本公司人力資源部代表及／或其他諮詢人員出席會議（包括但不限於外部專業諮詢人員或顧問）以為成員提供建議（如適合）。

會議次數

14. 薪酬委員會每年將舉行至少兩次會議，惟任何緊急會議應於薪酬委員會主席認為必要時召開。
15. 薪酬委員會主席或薪酬委員會任何兩名成員可於彼等認為必要時要求舉行會議。薪酬委員會會議須由薪酬委員會秘書按薪酬委員會主席指示作出安排。
16. 除非另有約定或於本文載列，否則薪酬委員會之議程應受本公司之組織章程細則之條文規限。

會議通知

17. 薪酬委員會會議應應任何薪酬委員會成員之要求，由秘書召開。
18. 除非另有約定，確認地點、時間及日期之各會議通知應於下列時間寄發予薪酬委員會各成員及須出席之任何其他人士：
 - (a) 就薪酬委員會所有例會而言，應於該會議日期至少 14 日前；及
 - (b) 就薪酬委員會所有其他會議而言，於該會議日期前之合理時間內。
19. 將予討論之會議議程連同支持文件應於會議日期前之合理時間內送交薪酬委員會成員和其他與會者（如適用）。
20. 薪酬委員會任何成員均可透過通知秘書，將有關薪酬委員會功能的其他事項列入薪酬委員會會議議程。

會議記錄

21. 出席薪酬委員會會議之秘書（或其代表）須撰寫詳盡會議議程記錄及所有該等會議之決議案，包括出席者姓名。會議記錄亦須包括薪酬委員會任何成員提出之疑慮及／或表達持相反之意見。
22. 於會議後合理時間內，薪酬委員會會議記錄之草稿及最後定稿須送交全體薪酬委員會成員，以提供意見及存檔。當獲得彼等同意後，秘書須向董事會全體成員傳閱該薪酬委員會會議記錄及報告。
23. 薪酬委員會會議記錄須由秘書保管並於作出合理通知後於任何合理時間內供薪酬委員會任何成員及／或任何董事查閱。

決議案

24. 由薪酬委員會全體成員簽署之書面決議案猶如其於薪酬委員會會議上通過一樣有效，可由數份一個或以上成員簽字的類似形式的文件組成。此決議可透過傳真簽署及傳送。此規定不應損害任何上市規則對董事會或薪酬委員會會議之舉行的規定。

股東週年大會

25. 薪酬委員會主席須出席本公司之股東週年大會並準備回應本公司股東（「股東」）就有關薪酬委員會事務提出之任何問題。
26. 倘薪酬委員會主席未能出席本公司之股東週年大會，彼須安排另一名薪酬委員會成員或（倘無法安排另一成員）獲其正式委任之代表代其出席。該人士須準備回應任何有關問題。

匯報責任

27. 於每次會議後，薪酬委員會主席須向董事會正式匯報其職責範圍內所有事項。
28. 薪酬委員會須定期向董事會進行匯報。於薪酬委員會會議／書面決議案隨後之董事會會議上，薪酬委員會主席須向董事會提交載有調查結果、薪酬委員會之建議及決定之會議記錄／決議案。
29. 薪酬委員會須向董事會就歸屬其處理範疇並有需要作出行動或改善之事項提供其認為適合之推薦意見。
30. 薪酬委員會須於秘書協助下，每年對其職能及活動編寫報告，供董事會編製本公司年報時作出考慮。

授權

31. 薪酬委員會獲董事會全權授權：
 - (a) 在其職權範圍內調查任何活動及就任何事宜作出檢討、評核及提出建議；
 - (b) 向任何僱員索取任何所需資料，而全體僱員亦獲指示應薪酬委員會之任何要求與其合作；
 - (c) 於本公司尋求外部意見之程序規限下，獲取外部法律或其他獨立專業意見，於其認為必要時邀請有相關經驗及專長之外部人士參與；
 - (d) 向合資格參加本公司購股權計劃之人士授出購股權，向該等人士發出邀請函，根據有關規則實施購股權計劃，及就有關或因實施計劃作出薪酬委員會認為必須或適當之所有其他行動或事項；及

- (e) 使用透過內部及外界取得的資料，令自己信納，本公司的基本薪酬與現行市場情況比較是具競爭力的，以及與其他擁有相似規模、業務性質及範疇的公司比較，本公司的總薪酬待遇／利益是具競爭力的。
32. 薪酬委員會須按董事會主席、董事及本公司高級管理人員對公司所作出的貢獻及其表現以確保其獲得公平的報酬，及確保其獲得適當的激勵，讓其能保持高水平的表現及改善其本身及本公司的表現。
33. 薪酬委員會應獲供給充足資源以履行其職責。

職責及責任

34. 薪酬委員會之職責及責任為：
- (a) 每年一次，或如有需要時，對董事及本公司高級管理人員的薪酬待遇及其整體的利益，進行評核、檢討及向董事會提出建議；
 - (b) 就本公司與董事或任何聯營公司或任何該等人士或公司訂立的所有顧問協議及服務合約，或其任何變動、更新或修改，向董事會提出建議；
 - (c) 除法律要求必須上報的資料外，考慮在本公司年度報告及賬目內報告董事會主席、董事及本公司高級管理人員的酬金或利益的詳情，並且研究如何描述該等詳情；
 - (d) 對董事及本公司高級管理人員的所有薪酬的本公司政策及架構，及就設立正規而具透明度的程序以制訂有關薪酬政策，向董事會提出建議，及就授予董事的總薪酬及／或利益，不時向董事會提出建議；
 - (e) 就各執行董事及本公司高級管理人員的薪酬待遇向董事會提出建議，包括實物利益、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向董事會提出建議。薪酬委員會須考慮同類公司支付的工資、須付出的時間及責任以及本公司及本公司附屬公司內其他職位的僱用條件；
 - (f) 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；

- (g) 檢討及批准向執行董事及本公司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；
- (h) 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，以確保該等安排與有關合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；
- (i) 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；
- (j) 考慮根據本公司採納之購股權計劃向董事授出購股權；
- (k) 確保對主席及執行董事的退任有適當的安排，有關安排須按其在本公司任職時的表現，而不只是其以前年度的表現；
- (l) 檢討及批准工資、花紅、獎賞及退休計劃、回饋及表揚策略，包括撥款資助為執行董事及高級管理層而設之獎勵，及迎合本公司的情况讓其可以提供及保持其具競爭力及吸引力的整體福利以招募及挽留高素質的董事會的人才；；
- (m) 在政策有所轉變（不論是否因法例規定而出現）時就本公司之行政人員薪酬政策向董事會提供意見；
- (n) 向董事會作出其認為必需之推薦建議或在其所獲授權之權限內採取經批准之行動；
- (o) 應對及處理董事會交託薪酬委員會負責之其他事項；
- (p) 就任何根據上市規則須獲股東批准之董事服務合約向股東提供有關如何投票之意見；及
- (q) 遵守董事會不時訂明的任何規定、指示及規則，或遵守本公司的組織章程或法律中的任何規定、指示及規則；及

公開職權範圍

35. 薪酬委員會應在聯交所網站及本公司網站上公開本職權範圍，解釋其角色以及董事會轉授予其的權力。

其他

36. 薪酬委員會可取用充足資源以履行其職責。倘薪酬委員會確定資源不足，可透過秘書要求董事會提供額外資源。
37. 薪酬委員會全體成員均可獲秘書提供意見及服務，以確保薪酬委員會之程序及所有適用規則及規例均獲遵循。
38. 每名薪酬委員會成員均須就履行薪酬委員會成員之職責付出充足時間及精神。彼等須透過定期出席會議及積極參與討論，盡量發揮其技能及專長令本公司得益。
39. 薪酬委員會應諮詢本公司主席及／或行政總裁有關彼等就其他執行董事薪酬之建議。