



恒隆集團有限公司
HANG LUNG GROUP LIMITED

(於香港註冊成立之有限公司)

(股份代號：00010)

提名及薪酬委員會

職權範圍

(由2024年6月13日起修訂及重列)

1. 組成

委員會於2003年6月20日由董事會成立。

2. 成員

委員會須由董事會委任。委員會成員須包括至少三名非執行董事，彼等應獨立於管理層，且無任何業務或其他關係存在而影響其作出獨立判斷。過半數成員須為獨立非執行董事。

委員會主席須由董事會委任，並必須為獨立非執行董事。

3. 秘書

委員會秘書須由董事長提名的一位人士擔任。秘書須發送委員會的會議記錄予全體委員會成員傳閱。

4. 出席會議

倘委員會認為董事長出席其會議可幫助履行其職務，委員會可邀請董事長出席會議。

董事長亦將就集團薪酬架構的重大變化和影響董事會執行董事及高級管理人員的條款及條件向委員會匯報。

5. 會議次數及議事程序

委員會須於每年舉行至少一次會議。

會議法定人數須為兩名成員。會議的議事程序須受本公司組織章程細則的條文所規限。

6. 顧問

委員會獲董事會授權在其認為有需要時，可徵詢集團內部及外界的獨立專業意見。

7. 職責

委員會的職責如下：

- (a) 至少每年檢討董事會的架構、人數及成員多元化（包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、所需專業知識、技能、知識及服務任期方面），並就任何為配合本公司的企業策略而擬對董事會作出的變動提出建議；
- (b) 物色具備合適資格可擔任董事會成員的人選，並挑選有關人士出任董事或就此向董事會提出建議。委員會物色合適人選時，應考慮有關人選的長處，並以客觀條件充分顧及董事會成員多元化的裨益；
- (c) 評估獨立非執行董事的獨立性；
- (d) 因應本公司的企業策略及日後需要的技能、知識、經驗及多元化組合，就委任或重新委任董事會董事，以及董事會董事（尤其是董事長及行政總裁）繼任計劃向董事會提出建議；
- (e) 在適當情況下，檢討董事會成員多元化政策及董事會為執行該政策而制定的可計量目標和達標進度；以及每年在《企業管治報告》內披露檢討結果；
- (f) 就本公司全體董事會董事和高級管理人員的薪金政策及架構，及就設立正規及具透明度的程序制定薪酬政策的恰當性和相關性作出檢討，並向董事會提出建議；
- (g) 在獲董事會轉授責任下釐定個別董事會執行董事和高級管理人員的薪酬待遇，或向董事會建議個別董事會執行董事和高級管理人員的薪酬待遇。此應包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括任何因喪失職位或終止職務或委任的賠償）；

- (h) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (i) 考慮可供比較的公司所支付的薪金、須付出的時間及責任，以及集團內其他職位的僱用條件；
- (j) 因應董事會所訂的企業方針及目標，檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (k) 檢討及批准向董事會執行董事或高級管理人員就其喪失職位或終止職務或委任而須支付的任何賠償，以確保該項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；
- (l) 檢討及批准因董事行為失當而遭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，賠償亦須合理及適當；
- (m) 確保符合公司條例及上市規則就披露薪酬(包括退休金)相關條文的規定；
- (n) 確保任何董事會董事或其任何聯繫人不得參與釐定彼の薪酬；
- (o) 審閱及／或批准上市規則第17章所述有關股份計劃的事宜；及
- (p) 向董事會匯報委員會的決定或建議，除非委員會受法律或監管限制所限而不能作此匯報（例如因監管規定而限制披露）。

8. 提名政策

上述第7(a)、7(b)及7(d)段的條文屬本公司於提名董事會董事時所考慮的主要標準及原則，並構成本公司的「提名政策」。