

Aurum Pacific (China) Group Limited

奧栢中國集團有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：8148)

薪酬委員會－職權範圍

根據奧栢中國集團有限公司（以下稱「本公司」）董事（下稱「董事」）會（下稱「董事會」）決議，於2012年3月28日修訂並重新採用。

1. 成員

- a. 薪酬委員會應由董事會委任。
- b. 薪酬委員會的大部分成員（「成員」）須為獨立的非執行董事（「獨立非執行董事」）。
- c. 薪酬委員會主席應由董事會任命，且須為獨立非執行董事。

2. 秘書

- a. 本公司之公司秘書應為薪酬委員會的秘書（下稱「秘書」）。
- b. 薪酬委員會可隨時委任其他具備相應資格和經驗的人員擔任秘書。

3. 會議

- a. 薪酬委員會應每年召開至少一次會議。
- b. 對此類會議的召開，應提前一段合理的時間發出會議通知，除非全體成員一致同意免除此類通知。無論提前多長時間發出通知，只要成員出席了會議，即應認定該成員免於追究必要的通知提前時間。對不足14天的會議延期，不要求發出會議延期通知。

- c. 薪酬委員會的任意兩名成員即構成法定人數。
- d. 會議形式可以是親自到會、電話會議或視頻會議。成員可以借助會議電話或類似通信設備參與會議，此類設備應確保參與會議的所有人員能夠聽到彼此的發言。
- e. 薪酬委員會的任何會議決議均應按到會成員多數表決通過。
- f. 對於經薪酬委員會全體成員簽署的書面決議，其有效性和效力均等同於薪酬委員會正式召集舉行的會議上通過的決議。
- g. 應由秘書保存會議紀錄。會議結束後，應於合理時段內先後將會議紀錄的初稿及最終稿發送給全體成員。初稿供成員表達意見，最後定稿則作其紀錄之用。董事有權查看有關會議記錄。

4. 出席會議

- a. 應薪酬委員會的邀請，董事會其他成員或任何其他人員均可出席任何會議的全部或一部分。
- b. 此類會議上，只有薪酬委員會的成員擁有表決權。

5. 責任、權力和決定權

薪酬委員會應擁有下列責任、權力和決定權：

- a. 就全體公司董事及高級管理人員的薪酬的政策和架構，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；
- b. 參照董事會的公司目標及宗旨，檢討及批准管理層的薪酬建議；

- c. 就個別執行董事及高級管理層的薪酬方案向董事會提出建議。這其中包括非金錢利益、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）；
- d. 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- e. 考慮同類公司支付的薪酬、付出的時間及董事職責，以及集團內其他職位的僱用條件；
- f. 檢討及批准向執行董事及高級管理人員支付那些與喪失或終止職務或委任有關的賠償，以確保該等賠償按合約條款釐定；若未能按合約條款釐定，賠償亦須公平合理，不會造成過重負擔；
- g. 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，以確保該等安排按有關合約條款釐定；若未能按有關合約條款釐定，有關賠償亦須合理適當；
- h. 確保任何董事或其任何聯繫人不得自行釐訂薪酬；及
- i. 薪酬委員會須向股東建議，如何就任何須根據《創業板上市規則》的規定取得股東批准的董事服務合約，進行表決。

6. 報告責任

薪酬委員會應在每次會議後向董事會報告。

7. 權力

- a. 薪酬委員會應就其他執行董事及高級管理人員的薪酬建議諮詢董事會主席及／或行政總裁。
- b. 薪酬委員會獲得董事會的授權，可以要求高級管理人員提供有關公司薪酬的資訊，以履行其職責。
- c. 薪酬委員會獲得董事會的授權，可以在必要時尋求獨立專業意見。
註：公司秘書安排尋求獨立專業意見。
- d. 薪酬委員會應獲供給充足資源以履行其職責。

8. 職權範圍的公佈

本職權範圍將公佈於本公司的網站上。如經要求，可以向任何人員免費提供本職權範圍的一份副本。

*注釋：「高級管理人員」所指人士與本公司年度報告內提及者相同。按《創業板上市規則》第18章的規定，此等人士的身份須予以披露。

註：如本職權範圍的英文及中文版本有任何差異，概以英文版本為準。