

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。

SANDS CHINA LTD.

金沙中國有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：1928)

薪酬委員會職權範圍書

金沙中國有限公司(「本公司」)薪酬委員會(「薪酬委員會」)根據本公司董事會(「董事會」)於二零零九年十月十四日的決議案成立。下文載列經董事會於二零一七年一月二十日修訂及批准的薪酬委員會職權範圍書(「職權範圍書」)。職權範圍書備有中英文版本以供閱覽。如職權範圍書的中英文版本有任何歧義，概以英文版本為準。

1. 宗旨

1.1 金沙中國有限公司(「本公司」)薪酬委員會(「薪酬委員會」)的主要宗旨是就本公司對本公司董事(「董事」)、最高行政人員、高級管理層及若干其他高薪僱員的所有薪酬政策及結構向本公司董事會(「董事會」)提出推薦建議。就此，薪酬應包括：

- (1) 基本年薪；
- (2) 年度及其他長期獎勵機會；
- (3) 購股權或其他股本參與計劃；
- (4) 利潤分享計劃；
- (5) 於各種情況的僱傭協議條款、遣散安排、賠償金額(包括就喪失或終止職務或委任的任何應付賠償)、控制權變動協議及其他類似安排(如適用)；及
- (6) 任何實物利益、特別或補貼福利及退休金權利。

1.2 就本職權範圍書(「**職權範圍書**」)而言,「高級管理層」及「最高行政人員」應指:

- (1) 「高級管理層」指本公司的五名最高薪僱員,包括本公司年報所提述及根據香港聯合交易所有限公司(「**聯交所**」)證券上市規則(「**上市規則**」)規定須予披露的人士(「**高級管理層**」)
- (2) 「最高行政人員」指一名單獨或聯同另外一人或多人獲或將獲董事會直接授權負責進行本公司業務的人士(「**最高行政人員**」)

2. 組織

2.1 薪酬委員會的成員應由董事會委任,大多數薪酬委員會成員應為獨立非執行董事。董事會可隨時將薪酬委員會的成員撤職。薪酬委員會的主席必須為獨立非執行董事。薪酬委員會的主席應由董事會指定,倘非如此,則全體薪酬委員會成員應以大多數票選出主席。

3. 會議

3.1 薪酬委員會應按季每年舉行至少四次會議,或因應情況需要,舉行更多或更少的次數。

3.2 薪酬委員會處理事務所需法定人數為兩名薪酬委員會成員。

3.3 於任何薪酬委員會會議上提出的問題須以大多數票作決定。倘票數相同,則主席可投第二票或決定票。

3.4 任何薪酬委員會成員可委任任何人士為該成員的受委代表,代表該成員出席彼未能親身出席的一次或多次薪酬委員會會議,並遵照該成員的指示於會議上投票,倘並無該等指示,則由該受委代表酌情投票。

3.5 召開薪酬委員會定期會議應發出至少十四天通知(全體薪酬委員會成員另行協定其他期限則作別論)。而召開所有其他薪酬委員會會議則應發出合理通知。

3.6 會議的議程及相關會議文件應及時送交全體薪酬委員會成員,並至少在舉行薪酬委員會會議日期的三天前(或其他協定期間)送出。

- 3.7 由全體薪酬委員會成員或彼等的替任人簽署的書面決議案將猶如在妥為召開及舉行的薪酬委員會會議上通過的決議案般具有同等效力及作用。簽署時，有效決議案可包括多份文件，每份經由一名或多名薪酬委員會成員簽署（包括電子簽名）。
- 3.8 薪酬委員會的完整會議記錄應由本公司的公司秘書保存。薪酬委員會的會議記錄初稿及最終定稿應於會議結束後合理時間內送交全體委員會成員，以供成員表達意見及作記錄之用。

4. 權力與職責

4.1 為履行其職責，薪酬委員會應：

- (1) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢本公司主席及／或最高行政人員。
- (2)(a) 就本公司對全體董事及高級管理層的薪酬政策及結構，以及就設立正規而具透明度的薪酬政策制定程序，向董事會提出推薦建議。因應董事會所訂的企業方針與目標而審閱及批准管理層的整體薪酬政策及建議。
- (2)(b) 獲授權職責釐定本公司（或其任何附屬公司）個別執行董事及高級管理層的薪酬組合。
- (2)(c) 就非執行董事的薪酬向董事會提出推薦建議。
- (3) 薪酬水平應足以吸引、挽留及激勵董事、高級管理層及其他主要僱員成功經營公司。薪酬委員會應考慮比較同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責、集團內其他職位的聘用條件，以及以表現為基礎的薪酬的效用。
- (4) 檢討、評估關於須經董事會批准的本公司激勵計劃及以股本為基礎的計劃，並向董事會提出推薦建議。
- (5) 履行本公司的激勵計劃及以股本為基礎的計劃項下薪酬委員會的責任及職責（如有）。
- (6) 審閱及批准本公司以股本為基礎的計劃項下任何建議授出購股權的條款。

- (7) 審閱及批准向執行董事及高級管理層就任何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，有關賠償亦須公平合理，不致過多。
- (8) 審閱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，有關賠償安排亦須合理適當。
- (9) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其本身的薪酬。
- (10) 設立及定期檢討關於額外補貼福利的政策。
- (11) 編製適用規則及法規或上市規則規定的任何報告，以加入年報及賬目、半年報告以及(如編製以供刊發)季度報告。
- (12) 每年檢討及重新評估職權範圍書是否完備，並向董事會建議薪酬委員會認為適當的任何變動。
- (13) 每年檢討其本身表現。
- (14) 定期向董事會匯報其決定或推薦建議，惟法律或法規限制其如此行動者除外(例如由於規管而限制披露內容)。
- (15) 倘薪酬委員會或董事會認為必要或適當，進行與職權範圍書、本公司組織章程細則、上市規則及適用法律及法規相符的任何其他行動。

4.2 職權範圍書概不排除董事會一般性討論董事、高級管理層及其他高薪僱員的薪酬或討論任何其他事項。

5. 資源

- 5.1 薪酬委員會應獲提供充足資源履行其職務，並應在認為必要時能夠尋求獨立專業建議。
- 5.2 薪酬委員會應有唯一權力挽留顧問，以協助薪酬委員會評估董事及高級管理層薪酬，以及終止彼等的委任。
- 5.3 薪酬委員會應有唯一權力釐定聘用條款及向任何已挽留以向薪酬委員會提出建議的顧問支付酬金所需的資金金額。

6. 修訂

6.1 薪酬委員會應向董事會建議其認為必要或適當的任何職權範圍書變動，以供批准(根據上文第4.1(12)段)。

承董事會命
金沙中國有限公司
韋狄龍
公司秘書

澳門，二零一七年一月二十日

於本公告日期，本公司董事為：

執行董事：

Sheldon Gary Adelson
王英偉

非執行董事：

Robert Glen Goldstein
Charles Daniel Forman

獨立非執行董事：

張昀
Victor Patrick Hoog Antink
Steven Zygmunt Strasser
鍾嘉年

如本公告的中英文版本有任何歧義，概以英文版本為準。