



(「本公司」)

(股份代號：455)

薪酬委員會之職權範圍書

(於二零二二年十二月二十九日生效)

薪酬委員會之職權範圍書

---

**1 組織**

1.1 委員會依據本公司於二零零五年九月十四日通過的董事會決議案而成立。

**2 成員**

2.1 委員會的主席及成員須由董事會委任，委員會最少須由三名成員組成，其中大部分應為獨立非執行董事。

2.2 委員會主席必須為獨立非執行董事。

2.3 委員會會議及程序須受本公司的章程細則所載有關董事會會議及程序的條文所規管。

2.4 委員任期與董事任期一致，委員任期屆滿，可以通過選舉連任。期間如有委員不再擔任公司董事職務，自動失去委員資格，並由董事會根據上述 2.1 條規定委任新委員。

**3 法定人數**

3.1 委員會的會議至少要有兩名或以上成員親身出席，或以電話會議或委員會認為合適的其他形式參加會議方為有效。每名成員有一票的表決權，會議所作出的決議，必須經超過大多數的參會全體委員通過。

**4 會議次數及程序**

4.1 委員會每年至少召開[一次]會議。會議由委員會主席主持，如委員會主席未能出席會議，其他出席會議的成員應互選其中一人擔任會議主席。

4.2 委員會會議及程序須受本公司的章程細則所載有關董事會會議及程序的條文所規管。

- 4.3 委員會的成員方可出席委員會之會議。然而，若委員會認為任何董事、行政人員或其他人士可協助該會履行職責，則可邀請該等人士出席會議。
- 4.4 委員會會議可由委員會主席召集或在董事會要求時召集。

## 5 權力

- 5.1 董事會授權委員會按照其職權範圍進行任何調查。委員會有權向任何僱員索取任何所需資料，而所有僱員亦獲指示與委員會合作，滿足其任何要求。
- 5.2 董事會授權委員會向外諮詢法律或其他獨立的專業意見；如有需要，可邀請具備相關經驗及專業知識的外界人士出席會議。

## 6. 職責及職能

委員會的職責及職能如下：—

- 6.1 就本公司董事及高級管理人員的全體薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度的制訂薪酬政策程序，向董事會提出建議；
- 6.2 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；
- 6.3 向董事會建議個別執行董事及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（包括喪失或終止職務或委任的賠償）；
- 6.4 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責、以及集團內其他職位的僱用條件；
- 6.5 檢討及批准向執行董事及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；
- 6.6 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；
- 6.7 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- 6.8 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；
- 6.9 就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及/或行政總裁。如有需要，委員會應尋求獨立專業意見；

- 6.10 根據香港聯合交易所有限公司上市及證券規則第十七章檢討有關購股權計劃的事宜；  
及
- 6.11 研究其他由董事會界定的課題。

## 7 匯報程序

- 7.1 委員會應就其決定或建議，以及本權責範圍書所載事宜定期向董事會匯報（除其匯報受法律或法規限制者外）。
- 7.2 委員會會議的完整會議記錄應由公司秘書保存，詳細記錄審議的事項和作出的決定，包括委員會成員提出的任何關注或不同意見和表達的意見。委員會會議記錄的草稿和最終版本應在會議結束後的合理時間內分別送交委員會所有成員，供其發表意見和記錄。
- 7.3 委員會秘書或其代表應將委員會的會議記錄及報告向董事會全體成員傳閱。

## 8 解釋

本職權範圍的解釋權歸董事會所有。