



泰坦智華科技有限公司
（「本公司」）
薪酬委員會（「委員會」）的職權範圍

成員

1. 委員會由本公司董事會（「董事會」）不時委任的不少於三名董事（當中主要成員須為獨立非執行董事）組成。
2. 董事會須指定委員會中之其中一名獨立非執行董事為委員會主席。
3. 人力資源部主管或一代名人須擔任委員會秘書。

會議次數及議事程序

4. 委員會每年須召開會議至少一次；若因工作需要，委員會應召開額外會議。
5. 委員會主席可自行決定召開額外委員會會議。
6. 兩名委員會成員構成委員會會議的法定人數。
7. 委員會應就其他執行董事的薪酬建議諮詢董事會主席及/或首席執行人員。委員會應按需要尋求獨立及專業的意見。委員會可不時邀請顧問（包括但不限於外聘顧問）出席會議向成員提供意見。

職責、權力及職能

8. 委員會須—
 - (a) 制定薪酬政策提交董事會批准（薪酬政策的考慮因素包括同類公司支付的薪酬、時間投入、在本集團其他部分的雇用條件、以及職責與個人表現，涉及對象包括董事，高級管理人員和一般員工，其中表示須按董事會不時就議定的企業方針及目的而衡量）；

- (b) 在不影響上述一般性的情況下：
- (i) 制定招聘集團行政總裁及高級管理人員的指引；
 - (ii) 向董事會提出建議，建立正式和透明的程序以產生就本公司之董事（包括集團行政總裁）及高級管理人員薪酬的政策及結構以及非執行董事的薪酬，同時確保任何董事或其任何連絡人不得參與厘定自己的薪酬；
 - (iii) 按所授職責厘定執行董事（包括集團行政總裁）及高級管理人員的薪酬待遇，包括非金錢利益，退休金權利及賠償金額（包括喪失職務或委任等的賠償）執行董事及／或高級管理人員的薪酬建議諮詢主席及／或集團行政總裁（視乎何者適用而定）；
 - (iv) 檢討及批准有關執行董事及高級管理人員因喪失或被終止其職務或委任涉及的賠償安排；有關賠償須符合合同規定、公平合理而不致過多；
 - (v) 檢討及批准有關執行董事及高級管理人員因行為適當而被解雇或罷免涉及的賠償安排；有關賠償須符合合同規定、公平合理而合適；
 - (vi) 厘定評估雇員表現的準則；有關準則須反映本公司的業務目的及目標；
 - (vii) 根據執行董事、高級管理人員及一般員工的表現準則評核其表現與參考市場標準，審議有關人員及員工的年度表現花紅，繼而向董事會提出建議；
 - (viii) 就委員會認為有需要的事宜外聘獨立專業顧問，向委員會提供協助及／或意見；
 - (ix) 採取任何行動使委員會可履行董事會賦予其權力及職能；
 - (x) 符合董事會不時指定或本公司組織章程不時所載又或法例不時所定的任何要求，指示及規例；及
 - (xi) 獲提供足夠資源以履行職責。

9. 委員會主席需要應董事會主席的邀請出席股東周年大會，若委員會主席未克出席，董事會主席應邀請另一名委員（或如該名委員未能出席，則其適當委任的代表）出席。該人士須在股東周年大會上回答提問。

彙報程序

10. 委員會須定期向董事會彙報。在委員會會議後的下一個董事會會議上，委員會主席須將委員會的審議結果及建議向董事會彙報。

– 完 –

注：以上第 8 段中所提及之高級管理人員，包括集團財務總監及營運總裁。

最新更新於2017年8月