

宏強控股有限公司
（「本公司」）

薪酬委員會（「委員會」）之
職權範圍及運作模式

組織

1. 本公司董事（「董事」）會（「董事會」）已決議成立薪酬委員會（「委員會」）。

宗旨

2. 委員會的主要宗旨為，就本公司所有董事及高級管理層的本公司薪酬政策及架構及就設立一套正規而具透明度的程序以制訂薪酬政策，定期向董事會提出建議。委員會對董事會負責。

成員

3. 委員會至少須由三名成員（「成員」）組成，且須由董事會不時委任。委員會大部分成員須為獨立非執行董事。
4. 委員會主席須由董事會委任，且須為一名獨立非執行董事。
5. 如任何成員不再為董事，則其將自動解除成員身份。隨後，該空缺須由董事會委任新成員填補。

GEM 5.34

秘書

6. 委員會的秘書須由董事會委任。除另行委任外，本公司秘書應為委員會的秘書。

職責、權力及職能

7. 委員會的職責如下：
 - a. 就其他執行董事的薪酬提議諮詢董事會主席及／或行政總裁的意見。如必要，委員會應獲取獨立專業意見；
 - b. 就本公司所有董事及高級管理層的本公司薪酬政策及架構及就設立一套正規而具透明度的程序以制訂薪酬政策，向董事會提出建議；
 - c. 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；

CGC
B.1.1

CGC
B.1.2 (a)

- d. 就個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇向董事會提出建議。此應包括非實物福利、退休金權利及賠償付款（包括就喪失或終止其職務或委任而須支付的賠償）；
 - e. 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
 - f. 考慮同類公司支付的薪金、須付出的時間及職責，以及本公司及其附屬公司中其他方面的僱用條件；
 - g. 檢討及批准向執行董事及高級管理層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，不致過多；
 - h. 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；及
 - i. 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其自身的薪酬。
8. 委員會須獲提供充分的資源以履行其職責。

委員會會議

會議次數

9. 委員會每年須至少召開一次會議。如委員會的工作需要，則將召開額外的會議。委員會主席有權酌情召開額外的會議。

法定人數

10. 會議的法定人數須為過半數以上的成員且無論如何不少於兩名成員。

會議方式

11. 委員會會議的議事程序須受本公司組織章程細則的條文規管。

邀請參加會議

12. 委員會有權邀請任何執行董事、外界顧問或其他人士出席會議，但該等執行董事、顧問或人士無權在會議上投票表決。

會議紀錄

13. 委員會的會議紀錄應由委員會秘書保存，並應於任何合理時間公開供任何董事藉合理通知查閱。會議記錄應對所考慮事項及所達成的決定作充分詳細的記錄，包括董事提出的任何疑慮或所表達的不同意見。會議紀錄的草擬本及最終版本應在會議後一段合理時間內發送予全體成員，供其作表達意見及紀錄之用。

報告程序

14. 審核委員會須定期向董事會進行報告。委員會主席應在委員會會議後接下來的董事會會議上向董事會報告委員會的發現及建議。

解釋權

15. 本職權範圍解釋權歸董事會。

註：如本文件的英文及中文版本有任何分歧，概以英文版本為準。

- 完 -