



安徽皖通高速公路股份有限公司  
**ANHUI EXPRESSWAY COMPANY LIMITED**

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：995)

人力資源及薪酬委員會職權書

第一章 總則

- 第1條** 安徽皖通高速公路股份有限公司(「公司」)董事會(「董事會」)為了更好地履行職責，提高工作效率，特在轄下設立人力資源及薪酬委員會(「委員會」)，主要負責公司人力資源發展策略和規劃的制訂，薪酬政策和激勵機制的研究、制定，公司董事、總經理及其他高級管理人員的績效考評、任免建議。
- 第2條** 委員會為董事會轄下的一個專業委員會，是非常設機構，對董事會負責。
- 第3條** 委員會職權書(「本職權書」)對委員會的職責及權力做出明確說明與界定，是委員會開展工作的重要指引和依據。
- 第4條** 委員會應以本職權書為依據，行使董事會授予的權力，履行職責，向董事會做出報告及提出建議，協助董事會完成相關工作，以提高董事會的工作效率、報告水平、透明度及客觀度。

## 第二章 成員

- 第5條** 委員會由董事會批准設立，三至五名成員組成，成員由不在公司擔任經營管理職務的董事、獨立董事和社會人士擔任。委員會設主席一人。
- 第6條** 委員會主席及成員由董事會委任，並由董事會發出委任書。委員會主席應由有相關知識及工作經驗的不在公司擔任經營管理職務的董事擔任。
- 第7條** 委員會設委員會秘書一名，由公司人力資源部門主管兼任，以協助委員會與董事會及其他委員會和部門進行工作協調及溝通。
- 第8條** 委員會成員三年一屆，定期換屆。委員任職時間應儘量與董事任期一致。委員會換屆時，一般應至少有一名新任委員。
- 第9條** 根據《董事會專項費用管理辦法》，委員會成員召開正式會議時享受會議津貼。
- 第10條** 委員會的成員應該得到適當的薪酬，以反映各成員為委員會服務所付出的時間及承擔的責任。公司應當就報酬事宜與委員會成員訂立書面合同，並經董事會批准執行。

### 第三章 職權範圍

**第 11 條** 委員會獲董事會授權在本職權書內行使職權，向董事會負責。委員會無權取代董事會行使決策管理的職能。

**第 12 條** 委員會的職權範圍主要包括：

#### 一、人力資源管理職權

- 1、 審議或制訂公司的人力資源發展策略與規劃，審批公司的人力資源發展計劃；
- 2、 評價公司人力資源管理系統及其實施效果；
- 3、 審議及審批公司培訓計劃和評估培訓效果。

#### 二、薪酬及期權管理職權

- 4、 就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程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議；
- 5、 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、 以下兩者之一：
  - (i) 獲董事會轉授責任，釐定個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；或

(ii) 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)；

- 7 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- 8 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；
- 9 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；
- 10 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；
- 11 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；
- 12、審議公司工資總額調整計劃、獎勵制度、期權計劃和修訂工薪制度的方案；
- 13、根據授權負責公司期權計劃的管理與具體實施；
- 14、對公司的薪酬架構及短、中、長期激勵計劃的執行情況進行調查分析並提出建議和計劃。

### 三、考核、任免與提名職權

- 15、至少每年檢討董事會的架構、人數及組成(包括技能、知識及經驗方面)，並就任何為配合公司的公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議；
- 16、物色具備合適資格可擔任董事的人士，並挑選提名有關人士出任董事或就此向董事會提供意見；
- 17、評核獨立非執行董事的獨立性；
- 18、就董事委任或重新委任以及董事(尤其是主席及行政總裁)繼任計劃向董事會提出建議；
- 19、配合監事會評估董事任期工作業績，基於有關董事在董事會及委員會會議的出席率及表現，提出罷免董事的建議；
- 20、對總經理及其他高級管理人員進行年度業績評估，並根據其表現提出任免建議；
- 21、推選委派至附屬公司的股權代表並根據附屬公司章程或協議的規定向附屬公司推薦董事、監事及財務負責人或財務總監的人選；
- 22、應參考董事會成員多元化政策(附件一)以客觀條件顧及董事會成員多元化的益處；

23、在適當情況下檢討董事會成員多元化政策，及檢討董事會成員多元化政策下的可計量目標和達標進度，確保行之有效；以及每年在本公司《企業管治報告》內披露檢討結果。

#### 四、其他職權

24、審核員工各項退休金、養老金計劃和其他員工福利計劃；

25、向董事會匯報委員會的決定或建議，除非委員會受法律或監管限制所限而不能作此匯報(例如因監管規定而限制披露)；

26、根據董事會的需要開展其他工作。

**第13條** 根據董事會授權權限的不同，委員會擬訂的薪酬方案以及對董事、高級管理人員的評估等事項，需形成報告提交董事會及／或股東大會批准。

### 第四章 工作程序

**第14條** 委員會每年至少應召開一次會議，時間視需要而定，由委員會主席召集及主持，於會議召開前五日通知委員會全體成員。

**第15條** 委員會召開會議應當至少有過半數成員出席方可舉行。

**第16條** 委員會可根據所討論事項的需要，邀請其他董事、社會專業人士、諮詢機構或公司高級管理人員列席會議。

**第17條** 委員會討論的各項議題須形成書面報告提交董事會審核。

**第18條** 委員會秘書應負責作好會議紀要，並在合理的時間內將會議紀要遞交董事會全體成員傳閱。

**第19條** 委員會可通過委員會秘書或公司董事會秘書室、人力資源部門負責具體事項的監察與實施。

## 第五章 附則

**第20條** 本職權書經董事會批准後執行。

**第21條** 本職權書解釋權在董事會。

附件一

# 安徽皖通高速公路股份有限公司

## 董事會成員多元化政策

### 1、願景及目的

安徽皖通高速公路股份有限公司(以下簡稱「本公司」)相信董事會成員多元化將對提升本公司的表現益處良多。

本政策旨在列載本公司董事會為實現成員多元化而採取的方針。

## 2、政策

本公司在設定董事會成員組合時會從多個方面考慮董事會成員多元化，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、專業經驗、技能及知識。董事會所有委任均以用人唯才為原則，並在考慮人選時以客觀條件顧及董事會成員多元化的益處。

## 3、可計量的目標

甄選董事會人選將按一系列多元化範疇為基準，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、專業經驗、技能及知識。

## 4、監察及匯報

人力資源及薪酬委員會將每年在《企業管治報告》中披露董事會組成，並監察本政策的執行。

## 5、檢討本政策

人力資源及薪酬委員會將在適當時候檢討本政策，以確保本政策行之有效。人力資源及薪酬委員會將會討論任何或需作出的修訂，再向董事會提出修訂建議，由董事會審批。