



## KECK SENG INVESTMENTS (HONG KONG) LIMITED

### 激成投資（香港）有限公司

*(Incorporated in Hong Kong with limited liability)*

Website: [www.keckseng.com.hk](http://www.keckseng.com.hk)

(Stock Code: 184)

### 薪酬委員會

### 職權範圍

（於二零二三年三月二十四日更新）

#### 1. 組成

- 1.1 薪酬委員會成員需從激成投資（香港）有限公司（下稱「公司」）董事會（下稱「董事會」）成員中委任。
- 1.2 大多數之薪酬委員會成員需為公司獨立非執行董事（下稱「獨立非執董」）。
- 1.3 薪酬委員會主席（下稱「主席」）需由董事會委任並需為公司獨立非執行董事出任。

#### 2. 會議

- 2.1 會議將由主席召開，並按在此之職權範圍條款因業務需要屆定開會時間及議程。
- 2.2 薪酬委員會的全部會議紀錄應由本公司的公司秘書完整地保存。會議紀錄的初稿及最後定稿應在會議後一段合理時間內先後發送至全體成員，初稿供成員表達意見，最後定稿作其紀錄之用。
- 2.3 薪酬委員會會議的法定最低人數為兩位成員，其中一位必須為非執行董事。
- 2.4 除在薪酬委員會職權範圍之條款註明外，否則公司章程內關於董事的定期會議及相關事項等條款均適用於薪酬委員會會議及相關事項。

### 3. 資源

3.1 委員會應獲供給充足資源以履行其職責。

### 4. 專業意見

4.1 薪酬委員會可採納專業意見。薪酬委員會在合理的情況下可要求提供專業意見以便委員會能合乎在此所載之職權範圍使履行其義務及責任，公司需支付該等費。

### 5. 責任

薪酬委員會的責任須包括：

- 5.1 就公司的執行董事及高層管理人員之全體薪酬政策及架構，包括非現金的利益，退休權利及補償金即也包括其喪失及被終止的服務或職務等的應支付賠償，向董事會提出建議。
- 5.2 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。
- 5.3 因應企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議
- 5.3A 就個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，包括非現金的利益，退休權利及補償金即也包括其喪失及被終止的服務或職務等的應支付賠償，向董事會提出建議。
- 5.4 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議。
- 5.5 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。
- 5.6 檢討及批准執行董事及高層人員就其因喪失或被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，符合相關合約條款，並公平及濫發。
- 5.7 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。
- 5.8 確保無任何董事或其關聯人士參與其薪酬的釐訂。
- 5.9 就根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》（經不時修訂）（「上市規則」）規定需股東批准的董事服務合約如何作表決，向股東提出建議。

- 5.10 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，應可尋求獨立專業意見。
- 5.11 審閱及／或批准上市規則第 17 章所述有關股份計劃之事宜。

## **6. 匯報程序**

- 6.1 薪酬委員會應定期向董事會報告，除非委員會受法律或監管限制所限而不能作此匯報以外，需讓董事會獲知其詳細決定或建議內容。

## **7. 股東週年大會**

- 7.1 薪酬委員會主席應出席本公司的股東週年大會。若其未克出席，應邀請另一名成員或其適當委任的代表出席。該人士須就委員會的活動回答股東提問。

## **8. 委員會公開其職權範圍**

- 8.1 薪酬委員會職權範圍內容需上載至公司及香港聯合交易所的網頁上公佈。

附註：

本文件備有中英文版本，如有任何歧義，概以英文版本為準。