

# 冠軍科技集團有限公司

(「本公司」)

## 人力資源及薪酬委員會之職權範圍

本公司之人力資源及薪酬委員會由本公司董事會（「董事會」）設立。

### 成員

人力資源及薪酬委員會之成員及主席由董事會不時委任。人力資源及薪酬委員會的成員必須以本公司的獨立非執行董事佔大多數，出任主席者亦必須是獨立非執行董事。

### 職權範圍

- (a) 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程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議；
- (b) 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；
- (c) 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）；
- (d) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (e) 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；
- (f) 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；
- (g) 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
- (h) 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。

以上之職權範圍可由董事會在需要時作出更新及修訂。

## 匯報

人力資源及薪酬委員會應就其職權範圍的事宜向董事會匯報，並應向董事會匯報其決定或建議，除非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）。

## 獲授權力

人力資源及薪酬委員會在履行其職權範圍內之職責時，獲董事會授予權力：

- 可獲本公司提供充足的適時資料，以能夠在掌握有關資料的情況下作出決定；
- 如有需要可尋求獨立專業意見；及
- 可獲本公司提供充足資源。

（上文於 2012 年 3 月 19 日經董事會修訂及採納。）