

惠陶集團(控股)有限公司
(「本公司」)
薪酬委員會
(「委員會」)
的
職權範圍及運作模式

成員

1. 委員會由董事會(「董事會」)不時委任的不少於三名成員組成，過半數須為香港聯合交易所有限公司創業板證券上市規則所指的本公司獨立非執行董事。
2. 董事會須指定一名身為董事會主席或獨立非執行董事的委員會成員擔任委員會主席。
3. 公司秘書或其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會議。
6. 兩名委員會成員構成會議的法定人數。
7. 委員會可不時邀請顧問出席會議向成員提供意見，包括但不限於獨立專業顧問或諮詢人。
8. 委員會會議的議事程序受本公司組織章程細則(經不時修訂)所規管。

職責、權力及職能

9. 委員會須：
 - (a) 制定全體董事及高級管理人員的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、僱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，其中表現須按董事會不時議定的企業方針及目的而衡量)；以及執行董事會釐定的薪酬政策；
 - (b) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢董事會主席及／或行政總裁。

(c) 在不損害前述條文的一般性的原則下：

- (i) 制定招聘行政總裁及高級管理人員的指引；
- (ii) 就董事、行政總裁及高級管理人員薪酬的政策及結構向董事會提出建議，同時確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定自己的薪酬；
- (iii) 就執行董事及高級管理人員的薪酬待遇向董事會提供建議，包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括就喪失或終止職務或委任而須支付的任何賠償）；
- (iv) 就非執行董事的薪酬向董事會提供建議；
- (v) 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；
- (vi) 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；
- (vii) 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；
- (viii) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定自己的薪酬；
- (ix) 釐定評估僱員表現的準則；有關準則應反映本公司的業務目的及目標；
- (x) 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並參考市場標準，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；
- (xi) 就委員會認為有需要的事宜外聘專業顧問，向委員會提供協助及／或意見；
- (xii) 進行任何使委員會能夠履行董事會所賦予的權力及職能的事宜；及
- (xiii) 符合董事會不時訂明或本公司憲章不時所載或適用法例及規例不時施加的任何規定、指示及規例。

10. 委員會須獲提供充足資源以便履行其職能，包括尋求獨立專業意見所需的資源。

匯報程序

11. 委員會須定期向董事會匯報。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匯報。

會議紀錄及紀錄

12. 委員會的完整會議紀錄應由委員會秘書保存。
13. 委員會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委員會全體成員，初稿供成員表達意見，最後定稿作其紀錄之用。會議紀錄一經簽署，秘書須向董事會全體成員傳閱委員會的會議紀錄及報告。
14. 委員會秘書須在會議上具名記錄個別委員會成員的出席率。

登載委員會的職權範圍

15. 委員會須在香港聯合交易所有限公司創業板及本公司的網站登載其職權範圍。