

職權範圍 薪酬委員會



(於2005年9月15日正式通過並於2008年8月11日、2012年2月29日、2014年3月28日及2016年3月23日修訂)

1. 成立

- 1.1 薪酬委員會(「委員會」)由國際資源集團有限公司(「本公司」)之董事會(「董事會」)成立。
- 1.2 本公司及其附屬公司在本職權範圍內統稱「本集團」。
- 1.3 根據香港聯合交易所有限公司之上市規則(「上市規則」)附錄14，委員會之程序將受此職權範圍之管控。

2. 成員

- 2.1 委員會須由至少三名成員(「成員」)組成，成員應由董事會從非執行董事中任命及大部份應為獨立非執行董事(據上市規則之定義)。會議之法定人數為兩名成員。
- 2.2 若有成員欲由委員會退任或辭職，須通知本公司，以便在其離開前委任替任成員。
- 2.3 若任何成員不再擔任本公司之董事，其亦將不再出任委員會之成員。董事會應儘快填補空缺。
- 2.4 委員會主席應由董事會任命。

3. 出席會議

- 3.1 僅有委員會成員有權出席委員會會議。在適當情況下，其他個人，如董事會主席、行政總裁及人力資源主管可獲邀出席全部或部份會議。
- 3.2 公司秘書應擔任委員會之秘書。

4. 會議次數

委員會須於每年舉行至少一次會議或應其他要求舉行會議。

5. 會議通知

5.1 委員會秘書須因應任何成員的要求召開委員會會議；及

5.2 除非另有協議，否則確認開會地點、時間和日期之會議通知，須在開會前至少十四日送達委員會各成員及其他與會者(如適用)。討論事項之議程及相關文件須在會議前至少三天送達委員會成員及其他與會者(如適用)。

6. 職權

6.1 委員會應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，委員會應尋求獨立專業意見。

6.2 委員會有權，由公司出資，就其職權範圍內之任何事宜獲取外部法律或其他專業意見。

7. 職責

委員會的職責為:-

(a) 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；

(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) 不時檢討根據執行董事及高級管理人員的表現及對公司的貢獻而授予其購股權的建議；
- (f) 就執行董事及某些高級管理人員之長期獎勵計劃之結構向董事會提出建議；
- (g) 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；
- (h) 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；
- (i) 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
- (j) 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。

8. 會議記錄

- 8.1 除董事會另有決定外，否則本公司細則之「董事會程序」施用於委員會所有會議程序；
- 8.2 秘書應記錄委員會所有會議之議程及決議，包括在場及出席人士之姓名；
- 8.3 秘書應於每次會議開始時，確定是否有任何利益衝突並予以相應記錄；及
- 8.4 秘書應於每次開會後，於合理時間內(一般於十四日內)向所有委員會成員傳閱委員會之會議記錄，並且一經同意，向董事會所有成員傳閱，以便董事會得以知悉委員會之工作進展及檢討期間之發現。

9. 股東周年大會

委員會主席應盡可能出席每年公司之股東周年大會，並回應任何股東有關委員會活動之提問。

附註：

高級管理人員包括本公司首席財務官。