

鉅大國際控股有限公司
薪酬委員會職權範圍

鉅大國際控股有限公司
(JUDA INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED)
(於開曼群島成立之有限責任公司)

薪酬委員會
職權範圍

(於**2012年3月14日**採納並
於**2014年5月16日**修訂)

(中文譯本只供參考，一切內容以英文版本為準)

鉅大國際控股有限公司

薪酬委員會職權範圍 (於2012年3月14日採納並於2014年5月16日修訂)

成立

1. 鉅大國際控股有限公司 (「本公司」) 的薪酬委員會 (「委員會」) 乃根據於2012年3月14日通過之本公司董事會決議案成立。

成員及法定人數

2. 委員會大部份成員應為本公司獨立非執行董事。
3. 委員會會議之法定人數須為兩名委員會成員。
4. 委員會由獨立非執行董事出任主席。委員會秘書須由本公司之公司秘書出任。委員會秘書或 (如其缺席) 其代表或 委員會任何一名成員須為委員會會議之秘書。

會議議程

5. 本公司組織章程細則中規管本公司董事會會議及會議議程的條文，在其適用及與本職權範圍條文概無不符下，可於作出必要調整後用作規管委員會會議及會議議程。

權限

6. 委員會獲董事會授權調查其職權範圍內的任何活動。委員會有權向任何僱員索取其要求的任何資料，而所有僱員須配合委員會作出的任何要求。
7. 委員會獲董事會授權徵詢外間法律或其他獨立專業意見，及在委員會認為需要下邀請具相關經驗及專長的本公司以外人士出席會議。委員會應獲提供足夠資源以履行其職責。

職責

8. 委員會的職責如下： -
 - (a) 就本公司董事及高級管理人員的全體薪酬政策及架構，並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；

鉅大國際控股有限公司
薪酬委員會職權範圍

- (b) 因應董事會的企業方針及目標檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (c) (i) 在獲轉授責任下，釐定個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；或
(ii) 就個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇向董事會提出建議。

薪酬待遇應包括非金錢利益、退休金權利及賠償款項（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及集團內其他職位的僱用條件等；
- (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；
- (h) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐訂其自身薪酬；
- (g) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及 / 或行政總裁。委員會如認為有需要，應可徵詢獨立專業意見；及
- (h) 研究董事會界定的其他事項。

匯報程序

- 9. 委員會須直接向董事會匯報其決定或建議，惟法律或規例對此有限制者除外（例如根據規例要求有關披露的限制）。
- 10. 委員會秘書須為委員會所有會議保留完整會議記錄。委員會會議的會議記錄須就委員會成員商議事項及達成決定記錄充份資料，包括委員會成員提出的任何關注及表達的相反意見。會議記錄的擬備本和最終本應在會議結束後一段合理時間內交予委員會所有成員過目及記錄。秘書亦須把委員會會議之會議記錄、報告及所有書面決議案向董事會所有成員傳閱。

董事會之權力

- 11. 在遵從本公司組織章程細則及上市規則的原則下，董事會可修改、補充及撤銷

鉅大國際控股有限公司
薪酬委員會職權範圍

本職權範圍及委員會通過的任何決議案，惟對本職權範圍及委員會通過的決議案的任何修訂及撤銷，對本職權範圍或決議案修訂及撤銷前委員會任何有效的先前行事及決議，概不構成影響。

刊載本職權範圍

12. 本職權範圍文本可於港交所網站及本公司網站查閱。