



## 薪酬委员会 职权范围

### I. 目的

- a) 薪酬委员会（「委员会」）将协助董事会（「董事会」）制定薪酬政策、厘定执行董事及高级管理层成员的薪酬，以及检讨所有相关薪酬问题并提出建议。
- b) 委员会将加强委员会、董事会、管理层、外部顾问（如适用）之间的沟通。
- c) 委员会相信履行其职责时，本文所述的政策及程序须具备灵活性，因应业务变动及法例规定而作出调整。

### II. 组织

- a) 委员会成员须由董事会从本公司董事中委任，且须由不少于三名成员组成，其中大多数成员必须为独立非执行董事。
- b) 董事会须委任委员会主席，彼应为独立非执行董事。董事会主席（除非为本公司之独立非执行董事）不应为委员会成员。如委员会主席及 / 或获委副主席未克出席，则其余出席的成员须从中选出一名成员（应为独立非执行董事）主持会议。倘会上处理有关董事会主席本身的委任及其续任事宜，则董事会主席不应主持会议。
- c) 委员会成员方有权出席委员会会议。如有需要时，其他人士（如董事会主席、行政总裁及人力资源主管）可获邀出席任何整个会议或其一部分。
- d) 委员会的委任任期须为订明的初始期间（惟可予延长），并由董事会检讨。
- e) 委员会每年须至少举行一次会议，如有需要时亦可举行会议。
- f) 委员会会议须由委员会主席召开；除非另有协议，否则确定会议地点、时间及日期的会议通告，连同将予讨论的事项议程须于会议日期前最少 14 日发送予各委员会成员及任何其他须出席的人士。证明文件须于会



议举行前最少 3 日发送予委员会成员及其他出席者（如适用）。

- g) 委员会主席须将委员会会议上通过的决议案纪录存盘，并将于每次举行会议后之合理时间内供委员会全体成员传阅，且于获得同意的情况下，可供董事会其他所有成员传阅。
- h) 委员会主席须于每次会议后向董事会正式汇报在其职责范围内的所有事项。
- i) 委员会须向董事会就其职责范围内须采取的行动或改善地方向董事会提出其认为合适的推荐意见。

### III. 权限

- a) 进行业务交易的所需法定人数为两人。由委员会正式召开而达到法定最低人数的会议应有能力行使全部或任何赋予委员会或可由委员会行使的职权、权力及酌情权。
- b) 委员会获授权可就其职权范围内的任何事项向外取得法律或其他专业意见，而有关费用由本公司承担。

### IV. 角色及职责

- a) 研究管理层建议及厘定行政总裁、本公司其他执行董事及董事会指定的其其他行政管理层成员的薪酬架构或广泛政策（包括相关表现奖励计划及长期奖励安排）。非执行董事薪酬须为股东大会会议的事项。委员会亦会于股东周年大会作出决定前检讨主席及董事会其他成员的袍金及薪酬。概无董事或其任何联系人士涉及决定其本身的薪酬。
- b) 协议正式及具透明度的程序，以厘定执行董事任何与表现相关的奖金计划的目标。
- c) 厘定各执行董事（如适用）的退休金安排政策及范围。
- d) 确保终止聘用的合约条款以及向执行董事及行政管理层成员支付的任何款项对个人及本公司均属公平，致令处事失当的人士并无回报及减少



亏损的职务获完全确认。

- e) 于所协议的政策条款内，厘定各执行董事的个人总薪酬待遇（包括（如适用）花红、奖金及购股权），并根据适用的企业管治常规的内容以及香港联合交易所有限公司证券上市规则及相关指引而厘定有关待遇及安排。
- f) 研究引入供股东批准的新股奖励计划或对现有计划的主要变动的管理层建议。
- g) 研究有关本集团退休金计划规则的主要变更或信托人变动或资金管理安排的变动（如适用）之管理层建议。
- h) 研究对财务、声誉或策略有重大影响的新薪酬及福利计划（包括离职计划）主要条款。
- i) 确保本公司年报内的薪酬披露事项符合有关条文。
- j) 专门负责建立甄选准则，以及物色、委任向委员会提出意见的薪酬顾问及制定其职权范围。
- k) 公开委员会的职权范围并作出检讨（如适用时），且于有需要的情况下，向董事会提出建议更新委员会的职权范围。
- l) 向董事会建议个别执行董事及行政管理层的薪酬待遇。此应包括非金钱利益，退休金权利及赔偿金额（包括丧失或终止职务或委任的赔偿）。
- m) 因应董事会所订企业方针及目标而检讨及批准管理层的薪酬建议。
- n) 考虑同类公司支付的薪酬，须付出的时间及职责以及集团内其他职位的雇佣条件。
- o) 检讨及批准因董事行为失当而解雇及罢免有关董事所涉及的赔偿安排，以确保该等安排与合约条款一致；若未能与合约条款一致，有关赔偿亦须合理适当。



瑞聲科技控股有限公司  
AAC Technologies Holdings Inc.

---

V. 其他职责

- a) 委员会主席或其他委员会成员应尽量出席股东周年大会，以响应股东有关委员会运作之提问。