

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



ABC COMMUNICATIONS (HOLDINGS) LIMITED
佳訊(控股)有限公司

(於百慕達註冊成立之有限公司)
(股份代號：30)

**委任薪酬委員會成員
及
修訂職權範圍**

佳訊(控股)有限公司(「本公司」)之董事會(「董事會」)欣然宣佈，於二零一二年三月二十九日，現任本公司執行董事陳家松先生及張偉成先生獲委任為薪酬委員會(「薪酬委員會」)成員，而現任本公司獨立非執行董事李廣耀先生則獲委任為薪酬委員會主席，董事會亦已批准及採納修訂薪酬委員會之職權範圍，本公告隨附載之。

薪酬委員會成員之組成如下：—

獨立非執行董事

李廣耀先生(主席)
李浩堯先生
張光輝先生

執行董事

陳家松先生
張偉成先生

承董事會命
佳訊(控股)有限公司
主席
陳家松

香港，二零一二年三月二十九日

於本公告日期，本公司董事會成員包括：

執行董事：

陳家松先生(主席)

張偉成先生

蔡啟忠先生

劉基穎先生

宋高峰先生

馬賽女士

非執行董事：

仇海建先生

獨立非執行董事：

李廣耀先生

李浩堯先生

張光輝先生

佳訊（控股）有限公司（「本公司」）

薪酬委員會之職權範圍

（經董事會於二零一二年三月二十九日採納）

1. 組成

- 1.1 本公司之董事會（「董事會」）於二零零五年四月二十九日議決成立一個董事會轄下的委員會名為薪酬委員會。

2. 成員

- 2.1 薪酬委員會須由不少於三名成員組成。薪酬委員會之成員須由本公司董事會委任。薪酬委員會大多數成員均須為獨立非執行董事。
- 2.2 倘正式成員因缺席、生病或其他原因無法履行職務，薪酬委員會主席可委任另一名本公司之非執行董事擔任替任成員。
- 2.3 董事會須提名一名獨立非執行董事擔任薪酬委員會主席。

3. 秘書

- 3.1 薪酬委員會之秘書應由公司秘書擔任。

4. 法定人數

- 4.1 薪酬委員會處理事務所需之法定人數為兩名薪酬委員會之非執行董事。薪酬委員會正式召開的會議（有法定人數出席）有權行使薪酬委員會擁有或可行使的一切或任何授權、權力及酌情權。

5. 會議次數

- 5.1 薪酬委員會須每年舉行至少一次會議，委員會成員可親身出席或透過其他電子通訊方式參與會議。

6. 會議通告

- 6.1 在薪酬委員會主席要求並給予合理通知的情況下，薪酬委員會秘書應召開會議。
- 6.2 一份會議議程及隨附薪酬委員會文件應盡快及在可行的情況下於薪酬委員會會議擬定日期前最少三日向所有成員傳閱。該等文件及相關資料之形式及內容需足以讓薪酬委員會對待議事項作出知情決定。

7. 會議出席率

- 7.1 本公司的行政總裁須出席會議以商討董事會成員（即執行董事及執行會成員）之表現，如有需要，可作出提議。負責本公司人力資源的董事（「人力資源總監」）須出席會議，以向薪酬委員會提出履行該會職責。若薪酬委員會認為有需要，本公司其他成員亦可出席薪酬委員會會議。然而，除人力資源總監須出席並能於任何商討中就提供上述所需背景資料而發言外，董事會或執行總監會的成員不能參與任何決定或出席任何商討其本人的個人薪酬。

8. 會議記錄

- 8.1 薪酬委員會成員須促使會議記錄包括薪酬委員會會議之所有決議案及議事程序（包括薪酬委員會會議之出席及列席者之姓名）。薪酬委員會會議之會議記錄應充分詳盡地記錄薪酬委員會成員所考慮事宜及所作出之決定，包括薪酬委員會成員提出之任何關注及表達之異議。
- 8.2 除非違反法律或監管規定，薪酬委員會應盡快向董事會報告所有決定及建議。

9. 授權

- 9.1 薪酬委員會應就其他執行董事之薪酬，與主席和/or行政總裁進行商議，如有需要，薪酬委員會應可尋求獨立專業意見。
- 9.2 薪酬委員會應獲提供足夠資源以履行其職責。
- 9.3 薪酬委員會可不時向特定人事顧問組織尋求意見，以確保董事會知悉市場趨勢與常規。

10. 職責及向董事會申報

- 10.1 薪酬委員會會全面考慮香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）。
- 10.2 薪酬委員會須履行的職責為：
 - (a) 就本公司全體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) 根據董事會所訂企業方針及目標，檢討及批准管理層的薪酬計劃；
 - (c) 獲董事會轉授責任，釐定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致其被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定他自己的薪酬；
 - (i) 確定董事會成員，即執行董事、執行總監會成員及其他本公司僱員參與任何本公司營運的酌情僱員股份或其他股份酬金激勵計劃；及
 - (j) 就關於任何須根據上市規則第13.68條的規定取得股東批准的任何服務合同，向股東建議所涉合同條款是否公平合理；此等合同是否基於本公司及其股東之整體利益；如何進行表決。
- 10.3 薪酬委員會釐定任何具體薪酬方案時，須考慮同類公司支付的薪金、付出的時間、董事會的責任以及集團其他職位的僱用情形，以及任何薪酬部分是否應以績效為本。
- 10.4 薪酬委員會應向董事會匯報其結果及建議或決定，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)。

11. 向股東匯報

- 11.1 薪酬委員會須準備並向董事會上報一份薪酬草擬報告，由董事會審議及批准。一經批准，該報告須成為本公司年報及賬目的一部分或附錄。該報告亦須載有下文第11.2條列明的條文。
- 11.2 上文第11.1段所述的年報，必須載有遵守上市規則及所有適用法律所規定的資料以及於有關時間薪酬委員會對良好管治的觀點。