



吉利汽車控股有限公司

GEELY AUTOMOBILE HOLDINGS LIMITED

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

股份代號：175（港幣櫃台）及 80175（人民幣櫃台）

薪酬委員會職權範圍

薪酬委員會（「委員會」）的成員

請參考不時生效並登載於本公司及香港聯合交易所有限公司網站上的「董事名單與其角色和職能」以識別委員會的成員。

委員會的組成

委員會的成員應由不少於三名成員組成，以獨立非執行董事佔大多數。

委員會的主席（「**委員會主席**」）應由本公司的董事會（「**董事會**」）委任，並且應為獨立非執行董事。

董事會可不時從董事中委任額外成員加入委員會，但須確保委員會的大多數成員及委員會主席均為獨立非執行董事。

會議及法定人數

委員會應每年召開至少一次會議，以審查薪酬政策及方案，並可在委員會認為適當的其他時間召開會議。

會議法定人數為兩名委員會成員，其中一人應為委員會主席，除非其因特殊情況無法出席。

委員會會議的完整紀錄應由正式委任的會議秘書保存。會議紀錄的初稿及最終定稿應於會議後一段合理時間內分發予委員會全體成員，初稿供成員提出意見，最終定稿作為存檔之用。

委員會的角色及權限

委員會應就其他執行董事及高級管理層的薪酬建議諮詢董事會主席及／或行政總裁。

委員會可在有需要時尋求獨立專業意見，相關費用由公司承擔，並應獲得足夠資源以履行其職責。

委員會致力就董事及高級管理層的薪酬政策及方案向董事會提出建議，確保薪酬足以吸引及挽留成功管理公司所需的人才，同時不致過高，並參考其各自服務協議或委任函中所載的時間投入及職責。

委員會的職能

委員會應：

1. 制定並向董事會建議本公司對所有董事及高級管理層的薪酬政策及結構，確保薪酬政策的制定程序正規且具透明度，並與公司的企業策略及香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「**上市規則**」）附錄C1所載之企業管治守則（「**企業管治守則**」）保持一致；
2. 檢討及批准管理層的薪酬建議，確保其與董事會的企業目標、宗旨、以及環境、社會及管治績效指標一致；
3. 獲董事會轉授責任釐定、或向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，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）；
4. 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議，並考慮市場慣例、時間投入及其職責；
5. 在確定薪酬方案時，應考慮可比較公司的薪酬水平、時間投入、職責、以及集團其他地區的勞動條件；
6. 審查及批准向執行董事及高級管理層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；

7. 審查及批准因董事行為失當而被解僱或免職的賠償安排，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；
8. 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其自身薪酬；
9. 審閱及／或批准上市規則第十七章所述有關股份計劃的事宜；
10. 確保執行董事及高級管理層的薪酬中有相當比例與公司及個人績效掛鉤，並在適當情況下包括可量化的環境、社會及管治相關目標；
11. 審查及批准年度報告中按薪酬級別披露的董事及高級管理層薪酬詳情，確保符合上市規則及企業管治守則對透明度的要求；
12. 定期評估董事會的整體表現，並在委員會認為適當的情況下，作為釐定薪酬的依據；
13. 每年審查針對個別董事會成員可能面對的法律行動的一般保險覆蓋範圍，並在發現保險覆蓋不足或不當時作出適當安排；
14. 就本職權範圍相關事項（例如其決定或建議）向董事會報告，除非受法律或監管限制（例如因監管要求而限制披露），並在委員會認為有需要時進行；及
15. 審查及監督薪酬政策的實施，確保其具競爭力、與市場慣例一致，並支持公司的長期策略，包括考慮環境、社會及管治因素。

二零二五年六月