



KLN LOGISTICS GROUP LIMITED

(於英屬維爾京群島註冊成立並於百慕達存續之獲豁免有限責任公司)

股份代號 636

薪酬委員會

職權範圍

(於2025年5月13日修訂)

序言

1. KLN Logistics Group Limited (「本公司」) 於二零一三年十二月十九日在香港聯合交易所有限公司 (「聯交所」) 上市。

薪酬委員會與如本文所載的職權範圍因應聯交所公佈《企業管治守則之守則條文》(「《企業管治守則》」) 所需遵守的規定而設立。

成立

2. 薪酬委員會於二零一三年十一月二十五日根據董事會所通過的決議案成立。

成員

3. 董事會將在公司之董事中委任薪酬委員會之成員。薪酬委員會之成員數目將不少於三名，當中獨立非執行董事將佔大多數。
4. 薪酬委員會之主席須由董事會委任，並須為一名獨立非執行董事。
5. 薪酬委員會成員的任期由董事會決定。
6. 薪酬委員會各成員須向薪酬委員會披露下列事項：
 - (a) 其個人就將由薪酬委員會決定之任何事宜所涉及之一切經濟利益(除作為公司股東以外之利益)；或
 - (b) 因交錯董事身份而引致之一切潛在利益衝突。

任何上述成員須於涉及該等利益的薪酬委員會決議案表決時放棄投票權，同時於討論該等決議時迴避，並(於董事會要求時)辭去薪酬委員會職務。

會議次數及會議程序

7. 除本文另有注明外，薪酬委員會的會議將依照規管董事會會議及程序的公司細則的條文進行。
8. 薪酬委員會將每年最少召開一次會議。薪酬委員會主席須應任何薪酬委員會成員要求下召開會議。
9. 會議的議程及任何相關會議檔應全部及時送交全體薪酬委員會成員，並至少在預定召開薪酬委員會會議前三天(或委員會各成員協議的其它期限)送出。
10. 薪酬委員會會議之法定人數為兩位委員會成員，而其中一位必須為獨立非執行董事。

11. 公司有責任為薪酬委員會及時提供足夠資料，以協助其作出知情決定。所提供之資料必須完整及可靠。當董事要求較高級管理層主動提供之更詳盡資料，有關董事須進一步作出必需的查詢。董事會及各董事將可自行並獨立接觸高級管理層。

股東周年大會

12. 薪酬委員會的主席須出席公司之股東周年大會，並準備回答任何股東就薪酬委員會的事宜所作出的提問。
13. 如薪酬委員會的主席不能出席公司之股東周年大會，他必須安排委員會的另一委員（如該名委員亦未能出席，則其適當委任的代表）出席大會。該人士須準備在股東周年大會上回答股東有關薪酬委員會工作的提問。
14. 薪酬委員會秘書將由薪酬委員會的主席正式委任的人士擔任。

許可權

15. 薪酬委員會乃經董事會授權在本職權範圍內履行其職責。薪酬委員會已獲授權向公司相關人員索取其所需之一切有關薪酬之資料。薪酬委員會乃經董事會授權並被鼓勵可向受國際認可享有聲譽的顧問徵詢外部獨立專業意見（費用由公司支付）及確保擁有相關經驗及專業知識的該等外部顧問參與。薪酬委員會全權負責訂立為薪酬委員會提供意見之所有外聘薪酬顧問之遴選準則，遴選、委任及制訂有關職權範圍。

職責

16. 薪酬委員會之職責須包括：
 - (a) 就公司董事及高級管理層人員的全體薪酬政策及結構向董事會提出建議，及設立正規和具透明度的程序；
 - (b) 因應董事會所訂立的企業方針及目標而檢討及批准高級管理層的薪酬建議；
 - (c) 按董事會指示，負責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）；
 - (d) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；

- (e) 考慮處於公司所運營行業的同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其它職位的僱傭條件；
- (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，賠償亦須公平合理且與市場慣例一致；
- (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) 確保任何董事及其任何聯繫人（根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》（「《上市規則》」）的定義）不得自行釐定薪酬；及
- (i) 檢討有關期間，本公司及其附屬公司和聯營公司（或若文義另有所指，於公司成為其現時附屬公司和聯營公司之控股公司前之期間，公司之現時附屬公司和聯營公司；或其現時附屬公司和聯營公司或其前身（視乎具體情況）所營運之業務）的財務及會計政策和實務）（「本集團」）的定義）的董事及高級管理層報銷開支政策。

17. 根據本職權範圍履行其職責時，薪酬委員會應：

- (a) 就其它執行董事及高級管理層的薪酬建議諮詢董事會主席及／或集團總裁。如有需要，薪酬委員會應可尋求獨立專業意見；
- (b) 按照市場慣例，提供有競爭力的薪酬以吸引、挽留和激勵公司高質素執行董事及高級管理層；
- (c) 判定公司相對於其它處於公司所運營行業的公司之薪酬定位。薪酬委員會成員應掌握同類公司之薪酬水平，及應考慮其相對表現；
- (d) 密切留意市場慣例，包括公司內部及公司所運營行業之薪金和僱傭條件，尤其是在釐定年度薪金增長時；
- (e) 確保執行董事及高級管理層之整體薪酬福利中，與表現掛鈎之薪酬成分應佔重大比重，並可促使彼等的利益與股東的利益趨於一致，同時亦促使各董事及高級管理層為公司投入最高水準的服務；及
- (f) 確保公司授予其董事或高級管理層之股份獎勵（如有）乃符合《上市規則》之規定及符合適用的法規（如適用）。

18. 在不損害本職權範圍之一般性原則下，薪酬委員會將：

- (a) 執行公司之股份獎勵計劃，並建議授予董事及高級管理層之獎勵。其須向董事會建議授予僱員的總金額（惟董事會可酌情決定對個人作出的具體授予）並就該等計劃的期限作出修訂（惟受限於該等計劃項下之有關修訂條款）；
- (b) 與所有由公司設立以惠及僱員、高級管理層或董事之獎勵計劃的受託人保持聯繫；
- (c) 不時檢討各執行董事及高級管理層服務合約之條款；及
- (d) 就編擬董事會向股東提交之薪酬報告（如有），為董事會提供意見。

彙報程序

- 19. 薪酬委員會之所有會議記錄須由薪酬委員會秘書保存，在任何董事的合理通知下，該等記錄應在合理時間內提供予該董事查閱。
- 20. 薪酬委員會的會議記錄須記錄薪酬委員會所考慮事項及所達致的決定作足夠詳細的記錄，包括董事提出之一切關注或表達的反對意見。該等會議結束後，應先後將記錄的初稿及最終定稿送交薪酬委員會全體成員，以便供成員分別用於表達意見與記錄，上述程序必須於有關會議召開後合理時間內完成。
- 21. 在不損害本職權範圍列出的薪酬委員會之一般職責下，薪酬委員會須向董事會彙報其各項決定及建議，並應經常告知董事會薪酬委員會之決定及建議，除非薪酬委員會受法律或監管限制所限而不能作此彙報。

提供本職權範圍

- 22. 薪酬委員會須於要求下提供本職權範圍，並將其上載於聯交所網站及公司網站，從而解釋其職責及董事會授予其的權力。

審批披露陳述

- 23. 薪酬委員會應負責審批有關薪酬委員會的所有披露陳述，包括但不限於年度報告、中期報告及於聯交所網站及公司網站上載的資訊的有關披露陳述。

審閱本職權範圍

24. 薪酬委員會應每年審閱本職權範圍，並可考慮及向董事會提交任何其認為恰當或可取的建議改變。

(附註：本職權範圍的中文版僅供參考。倘英文版本與中文版本有任何歧義或不一致，概以英文版為準)