

榮暉控股有限公司
(「公司」)

職權範圍 – 薪酬委員會

1. 組成

公司董事(「董事」)會(「董事會」)議決成立公司薪酬委員會(「委員會」)，其權限、責任和具體職責如下。

2. 成員

- 2.1 委員會成員應由董事會從董事中委任，委員會由最少三名成員組成，而大多數成員應為獨立非執行董事。
- 2.2 委員會各成員的任期與他／她作為董事的任期相同。在公司組織章程及適用法律和法規的規限下，委員會任何成員於委任期屆滿後可以經董事會重新委任並繼續擔任委員會的成員。
- 2.3 如果委員會成員不再擔任董事會成員，則即時自動喪失出任委員會成員的資格。
- 2.4 委員會主席(「委員會主席」)應由董事會不時委任，並且必須是獨立非執行董事。當委員會主席及／或代任主席缺席會議時，其餘的與會成員應選擇他們其中一人出任該會議的主席。

3. 委員會秘書

公司的公司秘書應擔任委員會秘書(「委員會秘書」)。委員會可以不時委任具備適當資歷和經驗的任何其他人士擔任委員會秘書。委員會秘書(或在委員會秘書缺席時，其代表或任何一名委員會成員)應擔任該會議的秘書。

4. 會議的舉行次數

- 4.1 委員會會議應在適當時舉行，但不少於每年一次。
- 4.2 委員會主席應按委員會任何成員的要求召開會議。

5. 會議的舉行方式

- 5.1 除本職權範圍條文所載外，委員會會議及程式可根據公司章程細則的相關規定，依循董事會會議的同一程式舉行。
- 5.2 除委員會全體成員另有豁免外，確認會議地點、時間及日期的通知書將連同擬討論的議程於會議日期最少七個工作天前遞交予委員會各成員。支持檔亦須同時送交予委員會成員及其他出席人士。
- 5.3 委員會所需的法定人數為任何兩名成員。委員會成員應親自到場或以電話或視像會議方式參與會議。經適當地召集及有法定人數出席之委員會會議，可行使一切或任何歸屬予委員會或可由委員會行使的許可權、權力及酌情權。
- 5.4 委員會於任何大會上之決議案應由與會之大多數委員會成員投票贊成，方可獲得通過。在符合《香港聯合交易所有限公司創業板證券上市規則》（「**創業板上市規則**」）及適用法律和法規的情況下，委員會全體成員以書面方式簽署的決議案應視為合法和有效，猶如該決議案已經在正式召開的委員會會議上被通過一樣。
- 5.5 委員會可邀請公司的任何高級管理人員（「**高級管理人員**」）、任何董事、外聘顧問或任何其他人士出席委員會認為合適的全部或部分會議，但以上所述人士無權在會議上投票。
- 5.6 委員會各成員應向委員會披露：
- 5.6.1 在將由委員會決定的任何事宜中擁有的任何個人財務權益（作為公司股東除外）；
或
- 5.6.2 因兼任其他公司的董事職務而產生任何潛在利益衝突。

上述任何成員須就存在以上權益的委員會決議案放棄表決，以及不參與關於上述決議案的討論，並且須（若董事會如此規定）辭去委員會的職務。

6. 股東周年大會

委員會主席或（當主席缺席時）委員會其他成員或（如彼未能出席時）其正式委任代表應出席公司的股東周年大會，並準備回應股東就委員會活動及委員會職責提出的問題。

7. 許可權

- 7.1 委員會獲董事會授權在其職權範圍內調查任何活動，委員會獲授權向任何僱員索取其所需的任何資料，而所有僱員必須按委員會的要求給予合作。
- 7.2 在委員會認為就履行其職責所必要之情況下，委員會獲授權取得外聘法律及其他獨立的專業意見。
- 7.3 公司的管理人員有義務及時向委員會提供充足的資料，使委員會能夠在掌握有關資料的情況下作出決定。所提供的資料必須完整可靠。若任何委員會成員要求獲得管理人員自願提供資料以外之其他資料，該委員會成員應作出任何其他必要的查詢。委員會各成員可自行透過獨立途徑接觸公司管理層。
- 7.4 委員會須獲提供充分的資源以履行其職責。

8. 職責

- 8.1 委員會的職責包括但不限於以下各項：
 - 8.1.1 評估全體董事和高級管理人員的表現，並就全體董事及高級管理人員的薪酬政策及架構，以及就建立正規且具透明度的程式以制訂薪酬政策，向董事會作出建議；
 - 8.1.2 參照董事會不時決議的企業目的及目標，檢討及批准管理人員的薪酬方案；
 - 8.1.3 負責釐定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、退休金權利和賠償金額、以及喪失或終止職務或委任的賠償，並向董事會作出關於非執行董事薪酬的建議。委員會考慮的因素包括同類公司支付的薪金、董事及高級管理人員付出的時間及承擔的職責、集團內其他職位的薪酬水平以及以工作表現為基礎的薪酬待遇是否合適；
 - 8.1.4 釐定薪酬待遇及安排時，應適當地考慮任何有關法律規定，以及有關監管組織的條文、指引及建議；
 - 8.1.5 考慮同類公司支付的薪酬、付出的時間及職責、集團及任何附屬公司內其他職位的雇用條件；
 - 8.1.6 檢討及批准就執行董事及高級管理人員喪失或終止職務或委任而須向其支付的賠償，以確保上述賠償是按照合同條款釐定；若未能按照有關合同條款釐定，上述賠償亦屬公平合理，不會對公司造成過重負擔；

- 8.1.7 每年檢討薪酬政策的合適及相關程度；
- 8.1.8 檢討及批准因董事行為失當而被解僱或罷免所涉及的賠償安排，以確保該等安排是按照合同條款釐定；若未能按照有關合同條款釐定，有關賠償亦屬合理適當；
- 8.1.9 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與訂定本身的酬金；
- 8.1.10 檢討高級管理人員的角色、職責、培訓及專業發展並提出建議；
- 8.1.11 就任何須經公司股東（「股東」）批准之董事服務合同達成意見，並就有關條款是否公平合理、合同是否符合公司及股東的整體利益及股東應如何投票，向股東提供意見（不包括出任董事並於服務合同中擁有重大權益及屬於彼等聯繫人的股東）；
- 8.1.12 就與其他執行董事薪酬有關的建議諮詢董事會主席及／或公司的首席執行人員，如委員會認為有需要，亦可索取獨立的法律及專業意見；
- 8.1.13 對公司不時採納的任何購股權計劃進行評估及提出建議；
- 8.1.14 審閱及／或批准GEM上市規則第二十三章所述有關股份計劃的事宜，及確保公司向其董事或高級管理人員授出的購股權（如有）乃按照《創業板上市規則》第二十三章的規定（如適用）；
- 8.1.15 在不違反《創業板上市規則》的有關規定下，公司實施適用於董事及／或高級管理人員的購股權計畫（如有）或其他激勵計畫（如有）。委員會須就僱員的授出總額作出建議（向董事及／或高級管理人員具體授出的購股權則由委員會酌情決定），並且對該等計畫的條款作出修改（惟受到與修改有關的計畫條款所規限）；
- 8.1.16 確保已遵從《創業板上市規則》相關條文內載明的有關披露薪酬（包括退休金）的全部條文；
- 8.1.17 每年對委員會本身的表現、組成及職權範圍至少檢討一次，以確保其以最高的效率運作，並就其認為必要的任何變更向董事會提出建議及取得董事會的批准；
- 8.1.18 當需要採取行動或實施改進時，委員會應就其職權範圍內任何範疇的事宜向董事會提出其認為合適的建議。

9. 匯報程序

- 9.1 委員會會議的完整會議記錄須由委員會秘書紀錄及保存。會議記錄須在任何董事發出合理通知後供其在任何合理的時段查閱。
- 9.2 會議記錄初稿及最後定稿應在該等會議舉行後的合理時間內寄發至委員會的全體成員，初稿供成員表達意見，最後定稿作其記錄之用。
- 9.3 委員會須向董事會匯報，並且使董事會充分知悉其決定及建議，除非其受法律或監管規定所限而不能作出此匯報。

10. 職權範圍可供查閱

委員會應於接獲要求後提供本職權範圍的資料，並在香港聯合交易所有限公司網站及公司網站上登載職權範圍。

(於2022年12月30日修訂)

如果本通訊政策的中、英文本有任何不符或衝突，應以英文本為準。