

# 明源雲

**Ming Yuan Cloud Group Holdings Limited**

**明源雲集團控股有限公司**

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：909)

---

明源雲集團控股有限公司

(「公司」)

薪酬委員會職權範圍

---

## 定義

1. 就本職權範圍（「**職權範圍**」）而言：

**董事會**指公司之董事會。

**公司秘書**指公司之公司秘書或任一聯席公司秘書。

**董事**指董事會成員。

**本集團**指於有關期間，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。

**上市規則**指《香港聯合交易所有限公司（「**聯交所**」）證券上市規則》（經不時修訂）。

**薪酬委員會**指董事會根據本職權範圍第3條通過之決議而設立之薪酬委員會。

**高級管理層**指主席、副總裁、行政總裁、首席財務官及公司之其他管理人員而其薪酬待遇或建議薪酬待遇比其他由董事會委任的人員較為優厚；及由公司的薪酬委員會釐定的任何其他僱員。

**股東**指公司之股東。

2. 「**薪酬**」一詞，在用於本職權範圍內時，包括但不僅限於一切薪金、紅利、津貼、福利（現金或實物）、退休金安排、報銷款項、補償款項（包括就任何損失或終止聘用或委任而應付之補償）、獎勵金、購股權及獎勵。

## 成立

3. 薪酬委員會於二零二零年九月四日根據董事會所通過的決議案成立。

## 成員

4. 董事會將在公司之董事中不時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。薪酬委員會會議之法定人數為兩位薪酬委員會成員而其中一位必須是獨立非執行董事。

5. 薪酬委員會之主席必須是一位獨立非執行董事，並須由董事會委任。
6. 薪酬委員會之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財務利益（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回避，並（於董事會要求時）辭去於薪酬委員會的職務。

### 會議次數及會議程序

7. 除本文另有註明外，會議將依照公司組織章程細則內有關董事會議程序的條文進行。
8. 薪酬委員會將每年最少召開一次會議。薪酬委員會主席可應任何薪酬委員會成員要求下召開會議。
9. 會議的議程及相關會議文件應全部及時送交薪酬委員會全體成員，並至少在預定召開薪酬委員會會議前3天（或委員會各成員協定的其他期限）送出。
10. 高級管理層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

11. 薪酬委員會的主席須出席公司之股東周年大會，並回應任何股東就薪酬委員會的事宜所作出的提問。
12. 如薪酬委員會的主席不能出席公司之股東周年大會，他必須安排薪酬委員會的另一委員（如該名委員亦未能出席，則其適當委任的代表）出席大會。該人士須回答任何股東就薪酬委員會的事宜所作出的提問。

## 權限

13. 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各董事及／或高級管理層索取其所需之一切有關薪酬之資料；各董事及／或高級管理層經指示須配合薪酬委員會的工作。
14. 薪酬委員會乃經董事會授權，可向外界徵詢獨立專業意見，並在委員會認為有需要時邀請具備相關經驗及專業知識之外界人士出席委員會會議，費用由公司承擔。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鄰選準則、鄰選、委任及制訂有關職權範圍。

## 職責

15. 薪酬委員會之職責須包括：
  - (a) 就公司全體董事及高級管理層人員的薪酬政策及框架，及就設立正規和具透明度的薪酬政策制定程序向董事會提出建議；
  - (b) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
  - (c) 負責以下兩者之一：
    - (i) 獲董事會轉授責任，釐定個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇；或
    - (ii) 就個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇（包括實物福利、退休金權利及補償款項（包括就喪失或終止職務或委任而應付之任何補償））向董事會提出建議；
  - (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本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；

- (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) 確保任何董事或其任何聯繫人不得自行釐定其自身的薪酬；及
- (i) 檢討本集團的董事及高級管理層開支報銷政策。

16. 根據本職權範圍履行其職責時，薪酬委員會應：

- (a) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢董事會主席及／或行政總裁。如有需要，薪酬委員會應可尋求獨立專業意見；
- (b) 提供可吸引、挽留和激勵公司高質素執行董事的薪酬福利，但避免支付高於達致此目標所需的薪酬福利；
- (c) 判定本集團相對於其他公司之薪酬定位。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) 密切留意宏觀情況，包括本集團內部及外間市場之薪金和僱用條件，尤其是在釐定年度薪金增長時；
- (e) 確保執行董事之整體薪酬福利中，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，同時亦促使各董事投入最高水平的服務；及
- (f) 確保公司授予其董事或高級管理層之購股權或獎勵（如有），乃符合上市規則（經不時修訂及補充）第十七章之規定（如適用），包括但不限於：
  - (i) 倘向董事及／或高級管理層授予歸屬期少於12個月的購股權或獎勵，則就較短的歸屬期為何合適以及該等授出與相關股權激勵計劃目的的一致性提出意見；及
  - (ii) 在並無設定表現目標及／或退扣機制的情況下向董事及／或高級管理層授出購股權或獎勵時，就為何不需要設定表現目標及／或退扣機制以及該等授出與相關股權激勵計劃目的的一致性提出意見。

17. 在不損害以上列出的薪酬委員會職權範圍之一般性原則下，薪酬委員會將：
- (a) 於適用情況下，執行公司之股權激勵計劃，並向股東大會就授予董事及／或高級管理層的購股權及／或獎勵作出建議。薪酬委員會須向董事會建議授予僱員之全部購股權總數額（個別僱員所獲數額則由董事會酌情決定），並就該等計劃之條款作出修訂（惟須符合具體計劃有關修訂之條文）；
  - (b) 與所有由公司設立以惠及僱員、高級管理層或董事之僱員股權激勵計劃的受託人保持聯繫；
  - (c) 不時檢討各執行董事服務合約之條款；及
  - (d) 就編製董事會向股東提交之薪酬報告（如有），為董事會提供意見。

## 匯報程序

18. 薪酬委員會之所有會議記錄須由正式委任的會議秘書（一般情況下由公司秘書或其委任的代表）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。
19. 薪酬委員會的會議記錄應對會議上所考慮事項及所達致的決定作足夠詳細的記錄，包括董事及成員提出之一切關注或表達的反對意見。該等會議結束後，應於合理時間內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。
20. 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匯報其各項決定及建議，並讓董事會充分知悉其各項決定及建議。除非薪酬委員會受法律或監管限制所限而不能作此匯報。

## 提供職權範圍

21. 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，解釋其職責及董事會授予其的權力。