

CHEERWIN

Cheerwin Group Limited

朝雲集團有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：6601)

薪酬委員會的職權範圍

(於2022年12月30日採納之修訂版本)

建立

1. 薪酬委員會(「委員會」)根據朝雲集團有限公司(「本公司」)董事會(「董事會」)於2021年2月19日通過的決議案成立。

成員

2. 委員會成員應由董事會委任，且構成委員會的本公司董事人數由董事會決定，委員會多數成員應為本公司的獨立非執行董事。
3. 除非董事會另行釐定，委員會成員最低人數應為三名。倘一名成員辭職，不再擔任董事或由於任何其他原因不再擔任委員會成員，從而導致成員人數減至低於最低人數要求，則董事會須於發生該事件起三個月內委任可足以填補最低人數要求的新成員。
4. 委員會主席由董事會委任，且應為獨立非執行董事。倘主席缺席，則出席會議的餘下成員應於彼等當中推選一名擔任會議主席。董事會主席不得擔任委員會主席。
5. 董事會或委員會應不時委任委員會的任何特定成員或本公司或其附屬公司的任何高級職員或僱員為委員會秘書。倘委員會秘書缺席有關會議，出席會議的餘下成員應於彼等當中推選一名成員，或委任其他人士擔任該次會議秘書。

會議次數

6. 委員會至少每年開會一次。需要時可另外召開會議。

會議通告

7. 委員會會議可由其任何一位成員或委員會秘書召開。

8. 除非委員會全體成員一致同意，否則載明會議的時間、日期及地點的每次會議通告應於會議日期前至少七日向委員會各成員及獲邀出席會議的任何其他人士發出。
9. 議程及任何支持文據及文件應於會議日期前至少三日(或成員可議定的其他期間)提交予委員會各成員及獲邀出席會議的任何其他人士。

會議議程及決議案

10. 除非有法定人數出席會議，否則委員會的任何會議均不可處理任何事項。委員會的兩名成員(至少其中一名應為獨立非執行董事)構成會議的法定人數。
11. 只有委員會成員方有權出席委員會會議。其他人士(包括但不限於任何董事、管理人員、外聘顧問或諮詢師)可於適當時，獲委員會邀請出席所有或任何部分會議。
12. 委員會會議可由成員親身或透過電子通訊方式或成員議定的任何其他方式舉行。
13. 任何會議上所提出的問題應由出席會議的委員會成員大多數投票決定。委員會各成員均享有一票。若出現任何票數相等的情況，會議主席將享有額外一票或決定性的一票。
14. 委員會成員須就其為利益關係方的任何決議案放棄投票。
15. 經委員會全體成員通過並簽署的書面決議案應視作合法有效，猶如決議案已於委員會會議上通過。任何該等決議案可載於單一文件或由多份類似格式的文件組成，並各由委員會一名或多名成員簽署。
16. 委員會會議記錄初稿及終稿應於會後合理時間內送交予委員會全體成員，以供彼等分別提供意見及記錄。
17. 委員會秘書須確保，載有足夠詳情的完整記錄會保存在用於記錄委員會所有會議的議程、會議出席情況、處理的所有事務、通過的決議案及作出的命令的會議記錄冊中。若有任何董事發出合理通知，應公開該等委員會會議記錄以供其在任何合理的時段查閱。若有關會議記錄是由該會議的主席或委員會後續會議的主席簽署，即為當中所述事實的最終憑證而毋須任何其他證明。
18. 除本職權範圍內明確載明者以外，委員會會議的議程應受本公司組織章程細則中規範董事會會議議程的條文的規限(可作必要的變通)。

授權

19. 委員會的權力應包括載列於香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「《上市規則》」）附錄十四中企業管治守則（「《企業管治守則》」）（經不時修訂）之有關守則條文內的權力。
20. 委員會獲董事會授權向本公司管理層尋求其所需要的任何信息，以履行其職責。
21. 委員會獲董事會授權，在其認為對委員會履行職責有必要時可向任何人士取得任何獨立專業意見，費用由本公司承擔。
22. 委員會將獲得充足資源履行其職責。
23. 委員會應就與其他執行董事薪酬有關的提議諮詢本公司董事會主席及／或首席執行官。

職責及職能

24. 委員會的職責及職能包括《企業管治守則》有關守則條文所載的職責及職能。在不影響前述情況下，委員會將會：
 - (a) 就本公司全體董事及高級管理人員的薪酬的政策及架構，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) 釐定執行董事薪酬政策，評估執行董事的表現及批准執行董事服務合約條款；
 - (c) 參考董事會的企業方針及目標檢討及批准管理層的薪酬提議；
 - (d) 以下兩者之一：
 - (i) 獲授予職責，釐定個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；或
 - (ii) 就個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇向董事會提出建議。

此應包括實物福利、退休金權利及賠償金（包括因喪失或終止職務或委任應付的賠償）：

 - (e) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；

- (f) 考慮可比較公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
- (g) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就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；
- (h) 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；
- (i) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其自身薪酬；
- (j) 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；及
- (k) 考慮董事會界定或指定的其他議題。

申報程序

- 25. 委員會將就其調查結果、決定及／或建議直接向董事會報告，除非法律或監管規定限制其如此行事（如因監管規定而限制披露）。委員會主席須在委員會會議後召開的董事會會議上，向董事會報告委員會的調查結果、決定及／或建議。委員會秘書亦須向董事會全體成員傳閱委員會會議記錄、報告及／或書面決議案（如有）。

企業管治報告

- 26. 委員會應在企業管治報告中簡述其各財政年度的工作，該報告構成年報的一部分。
- 27. 本公司應在其年報內按薪酬等級披露應付高級管理人員的酬金詳情。

股東週年大會

- 28. 委員會主席應出席本公司股東週年大會（若其未能出席，則由委員會的另一名成員出席，或如該名成員亦未能出席，則由其適當委任的代表出席）並準備好於會上回答有關委員會的工作及職責的提問。

修訂

29. 在符合本公司組織章程細則及上市規則的規定下，本職權範圍的任何修訂須獲董事會批准。

刊發

30. 委員會將於香港聯合交易所有限公司及本公司的網站刊發本職權範圍。

附註：

1 高級管理層乃指本公司最近期刊發的年報中所提述的同類人士。

(如果本職權範圍中英文版本有任何不一致之處，以英文版本為準。)