

# 偉志控股有限公司

## 薪酬委員會的職權範圍

### 章程

1. 薪酬委員會(「委員會」)乃根據偉志控股有限公司(「本公司」)董事會(「董事會」)於2014年10月27日通過決議案而成立及經董事會作出修訂並於2025年12月2日起生效。

### 成員

2. 委員會需由董事會委任，由董事會不時決定的本公司董事數目組成，委員會大部分成員須為本公司獨立非執行董事。
3. 除非董事會另有決定，委員會成員最低人數應為三名(「下限」)。如果有成員辭職、不再是董事或因任何其他原因不再是委員會成員以致委員會人數降至低於下限及/或本公司未能符合載列於此第2段及第4段的相關規定，董事會必須於上述情況發生後三個月內，委任足夠人數的新成員以填補最低人數要求及/或符合相關規定。
4. 委員會主席須由董事會委任，並須為獨立非執行董事。在委員會主席缺席時，出席會議的其餘成員應選舉出一人(該人須為獨立非執行董事)主持會議。董事會主席不得為委員會主席。
5. 本公司的公司秘書或委員會委任的任何人士將出任委員會的秘書。在會議沒有秘書的情況下，出席會議的成員應選出一人或委任其他人士作為該次會議的秘書。

### 會議次數

6. 委員會每年必須舉行至少一次會議，委員會亦會按需要或要求另外召開會議。

### 會議通知

7. 委員會會議可由任何一位成員，透過公司秘書召開。
8. 除非委員會的所有成員同意，否則會議的時間、日期及地點，必須於會議舉行至少七天前通知所有委員會成員及任何其他獲邀出席人士。

9. 議程及任何支持文據及文件，必須於會議日期前至少三天(或成員可能同意的其他期間)發送給所有委員會成員及任何其他獲邀出席人士。

## 會議議程及決議案

10. 除非有足夠法定人數出席，否則不能在委員會任何會議上進行任何交易。會議的法定人數為兩名委員會成員(其中至少一名成員必須為獨立非執行董事)。
11. 只有委員會成員擁有出席委員會會議的權利，其他人士(包括但不限於任何董事、管理層、外聘顧問或諮詢師)可由委員會邀請在適當的時候參加全部或部份會議。
12. 委員會會議可親身或透過電子通訊方式或委員會成員同意的其他方式舉行。電子通訊方式包括但不限於電話或視訊會議或能讓所有與會人士可同時及即時互相聆聽和交流的通訊設備。
13. 在任何會議上所提出的問題，須由出席會議的大多數委員會成員投票決定。委員會的每位成員有一票表決權。在票數均等的情況下，會議主席有額外或決定性一票。
14. 若成員於決議案提及的推薦或安排或建議或交易等存在任何利益關係，該成員須放棄對該決議案的投票權。
15. 經委員會全體成員簽署的書面決議案應視作合法有效，猶如該書面決議案已於已經召開和舉行的委員會會議上通過。任何決議案可包含在一個單一的文件，或可分別包含在由按類似格式編製且各由一位或多位委員會成員簽訂的多份文件。
16. 會議結束後，委員會會議記錄的初稿及最後定稿須於合理時間內發送給所有委員會成員，以供彼等提供意見及作記錄用途。
17. 委員會秘書須安排將載有有關會議足夠詳情的完整會議記錄保存在委員會用於記錄委員會所有會議的議程、會議出席率、處理的事務、通過的決議案及作出的命令的會議記錄冊中。任何會議的任何此類會議記錄，如果看來是由該會議的主席或委員會的下一一次會議的主席簽署，即為有足夠證據，無須進一步證明其中所述事實。全部委員會會議記錄及書面決議案須由本公司的公司秘書保存。
18. 除另有規定說明，委員會的會議程序須受本公司組織章程細則中規範董事會會議程序的條文(「該等條文」)所規限，而該等條文仍適用及並無被董事會所訂定的或本公司憲章文件所載的或香港聯合交易所上市規則(「上市規則」)或適用法律所施加的任何規定、指示或規例所取代。

## 權力

19. 委員會的權限包括上市規則(經不時修訂)附錄C1企業管治守則(「企業管治守則」)第二部分E.“薪酬”所載相關守則條文及建議最佳常規所列明的權限，尤其需要關注載列於E.1的原則。
20. 委員會獲董事會授權向本公司管理層獲取任何所需資料，以履行其職責。
21. 委員會獲董事會授權在其認為對其履行職責有必要時，可向任何人獲取任何獨立專業意見，費用由本公司承擔。
22. 委員會須獲提供充足資源以履行其職責，包括邀請具備合適專長和經驗的顧問出席其會議向其成員提供相關意見。
23. 委員會應徵詢董事會主席及/或本公司的行政總裁關於其有關其他執行董事的薪酬建議。

## 職責和功能

24. 委員會的職責和功能應包括載於上市規則(經不時修訂)附錄C1企業管治守則第二部分E.“薪酬”所載相關守則條文及建議最佳常規列明的職責和功能，尤其需要關注載列於E.1的原則。在不影響前述情況的一般性原則下，委員會應：
  - (a) 就本公司有關所有董事及高級管理人員薪酬的政策及架構及就設立正規而具透明度的制訂、設立及落實有關執行董事的薪酬及全體董事的薪酬待遇及高級管理人員的薪酬與其他與薪酬相關事宜的明確策略和政策的程序，向董事會提出建議，並適時考慮(i)董事及高級管理人員委任及終止職務條款的公平性和合理性，(ii)足以吸引及挽留董事及高級管理人員管好本公司營運為股東創造最大價值，而又不致支付或毋須支付過多酬金的薪酬水平，(iii)執行董事的薪酬應有頗大部分與本公司及個人表現掛鉤，及(iv)本公司文化及其他非財務關鍵績效指標，例如與氣候相關的績效指標；與及向本公司提供需要的協助，以便本公司於其年度報告披露董事的薪酬政策及其他與薪酬有關的事宜；
  - (b) 參照董事會設定的公司目標及宗旨，審查和批准管理層的薪酬建議，及向本公司提供需要的協助，以便本公司於其年度報告內，按薪酬等級及基於列出每位高級管理人員的姓名，披露高級管理層成員的薪酬細節與其他與薪酬有關的事宜；
  - (c) 其中之一：
    - (i) 獲委派職責，釐定個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；或
    - (ii) 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇。

這應包括非金錢利益，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) 向董事會提出非執行董事的薪酬建議，需特別謹慎確保獨立非執行董事的薪酬待遇不會影響他們的客觀性及獨立性，而獨立非執行董事不應被授予帶有績效表現相關元素的股本權益酬金(例如購股權或贈授股份)，因為這或導致其決策偏頗並影響其客觀性和獨立性；
- (e) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
- (f) 審查和批准應付執行董事及高級管理層就任何喪失或終止職務或委任的賠償，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，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) 確保沒有董事或其任何聯繫人參與釐定他自己的薪酬；
- (i) 確保凡董事會議決通過的薪酬或酬金安排為委員會不同意者，董事會應在下一份企業管治報告中披露其通過該項決議的原因；及
- (j) 審閱及/或批准上市規則第十七章有關股份計劃的事項，包括向董事或高級管理人員授予期權或獎勵，並於企業管治報告中就所批准的重大事項(如有)的適當性作出披露和解釋；及
- (k) 執行其他職務或權力及/或審議其他與董事或高級管理人員薪酬有關並由董事會界定或指定或授權及/或適用法律和規則(包括上市規則)不時要求的議題。

## 報告程序

25. 除非有法律或監管限制其這樣做的能力(如因監管要求而限制披露)，委員會應直接向董事會匯報其調查結果、決定及/或建議的情況。在委員會會議後召開的下一次董事會會議上，委員會主席須向董事會匯報其調查結果、決定及/或建議的情況。公司秘書須同時將委員會會議記錄、報告及/或書面決議(如有的話)向董事會全體成員傳閱。

## 薪酬委員會報告

26. 委員會在每個財政年度的工作，應總結並包含在構成年度報告的一部分的企業管治報告。

## 股東周年大會

27. 委員會主席應出席本公司股東周年大會(若其未能出席，則委員會的另一名成員出席，或如該名成員未能出席，則其正式委任的代表出席)，並準備在股東周年大會上就委員會的工作及職責回答提問。

## 修訂

28. 在符合本公司組織章程細則及上市規則的規定下，此等職權範圍(「**職權範圍**」)的任何修訂須經董事會批准，並經由董事會批准及採納後始為有效。

## 出版

29. 委員會應將此等職權範圍發布到香港聯合交易所有限公司及本公司的網站以作參考。

## 其他

30. 除非上市規則及適用法律另有規定，此等職權範圍所載的任何信息均無意產生或不應被詮釋為已產生或正在產生委員會或任何委員會成員的任何責任或義務。
31. 如此等職權範圍的英文及中文版本有任何歧異，概以英文版本為準。