



**China Risun Group Limited**

**中國旭陽集團有限公司**

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：1907)

## 薪酬委員會的職權範圍

### 成立

1. 中國旭陽集團有限公司(「**本公司**」)薪酬委員會(「**薪酬委員會**」)於2018年9月29日由本公司董事會(「**董事會**」)決議成立。

### 釋義

2. 本職權範圍使用的「**薪酬**」一詞，包括(但不限於)任何薪金、花紅、津貼、福利(現金或實物)、退休金安排、償款、補償款項(包括任何喪失或終止職位或委聘的應付補償)、激勵獎勵及購股權。

### 目的

3. 薪酬委員會的設立目的為協助董事會決定本公司董事(「**董事**」)及本公司高級管理層(「**高級管理層**」)的薪酬政策及架構，釐定其薪酬待遇，並檢討激勵計劃及董事服務合約。

### 成員

4. 薪酬委員會成員(「**成員**」)由董事會不時委任，並由不少於三名董事組成，大部份成員應為獨立非執行董事。
5. 薪酬委員會成員的任期不超過三年，可以由董事會續期，但前提是大部分成員仍然是獨立非執行董事。
6. 董事會應委任一名身兼獨立非執行董事職務的成員擔任薪酬委員會主席(「**主席**」)。

7. 本公司的公司秘書為薪酬委員會的秘書(「秘書」)。

## 會議

8. 薪酬委員會應每年舉行至少一次會議，或如情況需要，可舉行多次會議。主席應按委員會任何成員的要求召開會議。
9. 薪酬委員會的所有會議由主席(或如其缺席，則主席指派的一名成員)負責主持。主席應負責領導薪酬委員會，包括安排舉行會議的時間、擬備會議議程及向董事會定期進行匯報。
10. 會議議程及其他有關文件應全部及時在擬舉行薪酬委員會會議日期前至少三日(或其成員可能商定的其他期間)送交全體成員。
11. 薪酬委員會會議可根據本公司的組織章程細則(經不時修改)的相關規定，依循董事會會議的同一程序舉行。
12. 各成員須向薪酬委員會披露以下資料：
  - (a) 在將由薪酬委員會決定的任何事項中所擁有的任何個人財務利益(作為本公司股東(「股東」)所擁有的利益除外)；或
  - (b) 任何因兼任董事職務而產生的潛在利益衝突。如有以上情況，該成員須於涉及該等利益的薪酬委員會決議案上放棄投票，亦不得參與討論該等決議案，並且須(如董事會要求)辭任薪酬委員會成員一職。
13. 薪酬委員會的會議紀錄由秘書擬備，並在有關會議結束後在可行的情況下於合理時間內儘快發送予全體成員。薪酬委員會的會議紀錄應記錄每次薪酬委員會會議的出席成員姓名，並充分詳盡記錄薪酬委員會所考慮的事宜、所達成的決策，包括成員引起的任何關注或提出不同意見。會議紀錄亦可供任何董事在給予合理通知後查閱。

## 授權

14. 薪酬委員會獲董事會授權可在本職權範圍內進行任何活動，包括但不限於就應付執行董事及高級管理層成員的薪酬、薪酬政策及釐定該等薪酬的基準向董事會提出建議。
15. 薪酬委員會應獲提供充足的資源供其履行職責，包括但不限於取得內部或外聘法律、會計或其他顧問提供的獨立專業意見及協助，費用由本公司承擔。薪酬委員會應負責訂立為薪酬委員會提供意見之任何外聘人士的遴選準則、遴選、委任及制訂有關聘用範圍。
16. 薪酬委員會應可全面接觸管理人員，並可邀請管理人員或其他人士出席其舉行的會議。本公司所有僱員須按指示就薪酬委員會作出的資料要求予以合作。

## 職責

17. 薪酬委員會應履行下列職責：
  - (a) 建立及檢討本公司有關全體董事及高級管理層薪酬的政策及架構；
  - (b) 就制定薪酬政策以及僱員福利安排的正規及透明程序向董事會提出建議；
  - (c) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及向董事會建議個別執行董事、非執行董事及高級管理層的薪酬方案；
  - (d) 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所須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
  - (e) 檢討及批准因董事行為失當而解雇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，有關賠償亦須合理適當；
  - (f) 不時檢討執行董事的服務合約條款；

- (g) 就根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(「上市規則」)須獲股東批准的任何董事服務合約向股東提供如何投票的建議；
- (h) 審閱、批准及執行上市規則第十七章所述有關股份計劃的事宜；及
- (i) 履行董事會恰當授予的其他職責及職能。

18. 根據本職權範圍履行職責時，薪酬委員會應：

- (a) 考慮多個因素，例如(i)可資比較之公司所支付之薪酬、時間投入及職責、本公司及其附屬公司之僱用條件；(ii)董事及高級管理人員之委任及終止職務條款，確保條款內容公允；及(iii)因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及之賠償安排，確保有關賠償合理適當；
- (b) 確保薪酬水平足以吸引及挽留具備成功營運本公司所需質素的董事及高級管理層，而又不致支付過多酬金；
- (c) 就其他執行董事及高級管理層的薪酬建議諮詢董事會主席及／或本公司行政總裁；
- (d) 確保董事或其任何聯繫人不得參與釐定本身薪酬；
- (e) 確保執行董事薪酬應有頗大部份與企業及個人表現掛鈎；及
- (f) 確保本公司向其董事及／或高級管理層及／或其他上市規則允許的合資格參與者提供和授予的任何股份及／或購股權符合上市規則第十七章的規定(如適用)。

## 匯報程序

19. 在不影響本職權範圍所載薪酬委員會職責之一般性的情況下，除受法律或監管限制而致使未能作出匯報外，薪酬委員會應定期向董事會匯報其決策及建議。
20. 薪酬委員會須每年評估其自身表現、本職權範圍及其成員，以確保其有效履行職責，並向董事會建議作出其認為必要的任何變動。
21. 主席或其正式委派的代表應出席本公司的股東周年大會，並回應股東有關薪酬委員會活動的任何問題。

## 提供職權範圍

22. 薪酬委員會須應要求提供此等職權範圍，並將其上載於本公司及香港聯合交易所有限公司網站，以解釋委員會的職責及董事會已授予其的權力。

香港，2023年3月30日