



**WING ON COMPANY INTERNATIONAL LIMITED**

**永安國際有限公司**

(百慕達註冊成立有限公司)

(股份代號 : 289)

(「本公司」)

## **薪酬委員會的職權範圍**

### **1. 組成**

1.1 本公司（連同其附屬公司，統稱「本集團」）薪酬委員會（「薪酬委員會」）是按本公司董事會（「董事會」）於 2005 年 6 月 30 日會議通過之一項決議案成立。

### **2. 成員**

2.1 薪酬委員會應由董事會委任最少三名成員組成，大部分成員須為獨立非執行董事（「獨立非執行董事」）。

2.2 薪酬委員會主席（「主席」）須由董事會委任，及應由獨立非執行董事擔任。倘主席缺席任何會議，出席會議的其餘薪酬委員會成員應在彼等當中推選一人擔任薪酬委員會會議主席。

2.3 薪酬委員會秘書須由本公司的公司秘書（「公司秘書」）擔任或由董事會另行委任。

### **3. 會議次數及議事程序**

3.1 薪酬委員會成員須每年召開最少兩次會議。其他額外會議由薪酬委員會視乎工作需要而召開。

3.2 薪酬委員會主席可酌情召開額外會議。

3.3 會議的法定人數為任何兩名成員。

- 3.4 會議可以以親身出席、電話或視訊會議的形式舉行。薪酬委員會成員可以透過電話會議或其他類似通訊設備參加會議，也可以透過其他電子方式參加會議，只要所有與會者皆能互相聽到對方的聲音即可。
- 3.5 由薪酬委員會所有成員簽署的書面決議案屬有效及具效力，猶如該決議案已在薪酬委員會會議上獲得通過，而有關決議案可由多份形式相同並各自由一名或多名薪酬委員會成員簽署之文件組成。
- 3.6 薪酬委員會會議的議事程序須受本公司之公司細則的條文規管。

#### **4. 會議記錄**

- 4.1 公司秘書須保存薪酬委員會通過的所有決議案的完整紀錄。
- 4.2 會議紀錄的初稿及最終定稿應在會議後一段合理時間內發送薪酬委員會全體成員，初稿供成員表達意見，最終定稿作其紀錄之用。

#### **5. 職權**

- 5.1 薪酬委員會應徵詢董事會主席及/或本公司行政總裁有關其他執行董事的薪酬建議。
- 5.2 薪酬委員會應獲提供充足資源以履行其職責，並在必要時可尋求獨立的專業意見。
- 5.3 薪酬委員會應在每次會議後向董事會匯報。

#### **6. 職責**

- 6.1 薪酬委員會的職責為：
  - (a) 就本公司董事及高級管理層的全體薪酬政策及架構，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) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准高級管理層的薪酬建議；

- (c) 向董事會建議個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇，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) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (e) 考慮可比公司支付的薪酬、董事須付出的時間及職責、及本集團內其他職位的僱用條件；
- (f) 確保執行董事的薪酬的重大部分應與企業及個人表現掛鈎；
- (g) 確保不向獨立非執行董事授予與業績相關的以股權為基礎的酬勞（例如授予購股權或股份），因為這可能導致彼等決策存在偏見並損害其客觀性及獨立性；
- (h) 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；
- (i) 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；倘未能與合約條款一致，則有關賠償亦須合理適當；
- (j) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定該名董事本身的薪酬；
- (k) 審閱及／或批准香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）證券上市規則第十七章所述有關股份計劃的事宜（如有）；
- (l) 確保本公司在其年報內披露董事的薪酬政策、按薪酬等級披露高級管理層的酬金詳情、及其他與薪酬有關的事項；
- (m) 每年檢討薪酬委員會的職權範圍及其有效性，並向董事會建議任何必要的變更；及
- (n) 履行董事會不時委託薪酬委員會的其他職能和權力。

6.2 薪酬委員會主席（或如他/她缺席時，其他薪酬委員會成員）應出席本公司的股東週年大會，並須準備回答股東就有關於薪酬委員會的活動和職責的提問。

## 7. 存取此職權範圍

7.1 薪酬委員會應在聯交所網站及本公司網站上公開其職權範圍，解釋其角色及董事會轉授予其的權力。

香港，2025年12月31日