

# MAX SIGHT GROUP HOLDINGS LIMITED

## 名仕快相集團控股有限公司\*

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：8483)

### 職權範圍－薪酬委員會

#### 1. 序言

1.1 名仕快相集團控股有限公司（「本公司」）於二零一八年二月二十八日在香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）創業板（「創業板」）上市。

1.2 聯交所頒佈的企業管治守則（「企業管治守則」）的守則條文規定須成立薪酬委員會（「委員會」）並採納職權範圍如下。

#### 2. 組成

本公司董事（「董事」）會（「董事會」）已於二零一八年二月八日議決成立本公司的薪酬委員會，並已採納以下條款為委員會的職權範圍。

#### 3. 成員

3.1 委員會成員應由董事會從董事中委任，委員會由最少三名成員組成，大多數成員應為獨立非執行董事。

3.2 各委員會成員的任期與其作為董事的任期相同。在本公司組織章程及適用法律及法規的規限下，委員會任何成員於委任期屆滿後可經董事會重新委任並繼續擔任委員會的成員。

3.3 倘委員會成員不再擔任董事會成員，則即時自動停止為委員會的成員。

3.4 委員會主席（「委員會主席」）應由董事會不時委任，且須為獨立非執行董事。當委員會主席及／或代任主席缺席會議時，其餘的與會成員應從彼等中間選擇一人出任會議的主席。

\* 僅供識別

## 4. 委員會秘書

本公司的公司秘書應擔任委員會秘書（「**委員會秘書**」）。委員會可不時委任具備適當資歷及經驗的任何其他人士擔任委員會秘書。委員會秘書（或在其缺席時，其代表或委員會任何一名成員）應擔任會議的秘書。

## 5. 會議次數

5.1 會議須於時適當時舉行，但每年至少舉行一次。

5.2 委員會主席應按委員會任何成員的要求召開會議。

## 6. 會議操守

6.1 除本職權範圍指明外，委員會之會議及議事程序須受規管董事之會議及議事程序之本公司之組織章程細則規管。

6.2 除委員會全體成員另有豁免外，確認會議地點、時間及日期的通知連同擬討論的議程須於會議日期前最少七個工作日送呈委員會各成員。支持文件亦須同時送交予委員會成員及其他適當出席人士。

6.3 委員會的法定人數為委員會的任何兩名成員。會議可以委員會成員親自到場、電話或電視會議的形式召開。經適當召集及且有法定人數出席之委員會會議，可行使一切或任何歸屬予委員會或可由委員會行使的權限、權力及酌情權。

6.4 委員會於任何會議上之決議案須以大多數與會委員會成員的投票通過。在符合香港聯合交易所有限公司創業板證券上市規則（「**創業板上市規則**」）及適用法律及法規的情況下，經委員會全體成員以書面方式簽署的決議案須視為合法有效，猶如該決議案已經在正式召開的委員會會議上獲通過。

6.5 即使本公司的任何高級管理人員（「**高級管理人員**」）、任何董事、外聘顧問或任何其他人士無權在會議上投票，委員會可邀請任何上述人士參加委員會認為合適的所有或任何會議。

6.6 委員會各成員須向委員會披露：

6.6.1 在將由委員會決定的任何事宜中擁有的任何個人財務權益（作為本公司股東所擁有者除外）；或

6.6.2 兼任其他公司的董事職務而產生任何潛在利益衝突。

上述任何成員不得就存在以上權益的委員會決議案投票，以及不得參與關於上述決議案的討論，且須（若董事會如此規定）辭去委員會的職務。

## 7. 股東週年大會

委員會主席或（當主席缺席時）委員會其他成員或（其未克出席）其正式委任代表須出席本公司的股東週年大會，並準備回應股東就委員會活動及委員會職責提出的問題。

## 8. 權限

8.1 委員會獲董事會授權調查本職權範圍所提及的任何活動。委員會獲授權向任何僱員索取所需的任何資料，而所有僱員必須按委員會的要求進行合作。

8.2 委員會獲授權在其視為履行職責屬必要的情況下取得法律及其他獨立專業意見。

8.3 本公司的管理層有責任及時向委員會提供足夠的資料，以使其可作出知情決定。所提供的資料必須完整可靠。若任何委員會成員要求獲得管理層自願提供資料以外之其他資料，委員會相關成員須作出其他必要的查詢。委員會各成員可自行並獨立接觸本公司高級管理人員。

8.4 委員會須獲提供充分資源以履行職責。

## 9. 職責

委員會的職責包括但不限於以下各項：

9.1. 評估全體董事及高級管理人員的表現，並就本公司有關全體董事及高級管理人員的薪酬政策及架構，以及就建立正式且透明的程序以制訂薪酬政策，向董事會提出建議；

9.2 參照董事會的企業大計及目標，檢討及批准管理層的薪酬建議；

9.3 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，包括實物利益、退休金權利及賠償金額、以及喪失或終止職務或委任的賠償，並向董事會提出有關非執行董事薪酬的建議；

9.4 釐定薪酬待遇及安排時，應適當地考慮任何有關法律規定，以及有關監管組織的條文、指引及建議；

- 9.5 倘董事會決議批准薪酬委員會不同意的任何薪酬或賠償安排，董事會應在下一份企業管治報告中披露其決議的原因；
- 9.6 考慮可資比較公司支付的薪酬、時間承諾及職責、本公司及其任何附屬公司其他職位的僱用條件；
- 9.7 檢討及批准就執行董事及高級管理人員喪失或終止職務或委任而須向彼等支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與有關合約條款一致，有關賠償亦須公平合理，不致過多；
- 9.8 每年檢討薪酬政策的合適及相關程度；
- 9.9 檢討及批准因董事行為失當而被解僱或罷免所涉及的賠償安排，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；
- 9.10 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與訂定本身的酬金；
- 9.11 檢討高級管理人員團隊的角色、職責、培訓及專業發展並提出建議；
- 9.12 就任何須經本公司股東（「股東」）批准之董事服務合約達成意見，並就有關條款是否公平合理、合約是否符合本公司及股東的整體利益及股東應如何投票，向股東（不包括出任董事並於服務合約中擁有重大權益的股東及彼等聯繫人）提供意見；
- 9.13 就與其他執行董事薪酬有關的建議諮詢董事會主席及／或本公司的最高行政人員，如委員會認為有必要，亦可徵詢獨立的法律及專業意見；
- 9.14 對本公司可能不時採納的任何購股權計劃進行評估及提出建議；
- 9.15 確保本公司向董事或高級管理人員授出的購股權（如有）符合創業板上市規則第23章的規定（如適用）；
- 9.16 在符合創業板上市規則規定的情況下，管理本公司適用於董事及／或高級管理人員的購股權計劃（如有）或其他激勵計劃（如有）。委員會須就僱員獲授的總額向董事會作出建議（向董事及／或高級管理人員具體授出的購股權則由委員會酌情決定），並修訂該等計劃的條款（惟受與修改有關的計劃條款所規限）；
- 9.17 確保遵從創業板上市規則相關條文內載明的有關披露薪酬（包括退休金的）全部條文；

9.18 每年至少檢討一次委員會本身的表現、組成及職權範圍，以確保其以最高的效率運作，並就其認為必要的任何變更向董事會提出建議及取得董事會的批准；

9.19 當需要採取行動或改進時，委員會應就其職權範圍內任何範疇的事宜向董事會提出其認為合適的建議。

## **10. 匯報程序**

10.1 委員會會議的所有會議記錄須由委員會秘書記錄及保存，並可在任何董事提前發出合理通知後在任何合理時段供其查閱。

10.2 會議記錄初稿及最後定稿應在該等會議舉行後的合理時間內送呈全體委員會成員，以便彼等評論及作記錄之用。

10.3 委員會須定期向董事會匯報，並確保董事會全面知悉其決定及建議，惟法律或規管限制其如此行事除外。

## **11. 職權範圍可供查閱**

委員會須按要求將此等職權範圍刊載於香港聯合交易所有限公司及本公司之網站以令其可供查閱。