



MINTH GROUP LIMITED

敏實集團有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：425)

敏實集團有限公司（「本公司」）

薪酬委員會（「委員會」）的

職權範圍及運作模式

(於二零一二年三月十三日經董事會採納，並於
二零二三年一月三十一日經修訂)

成員

1. 委員會由本公司董事會（「董事會」）不時委任的至少三名獨立非執行董事（「董事」）組成，且大部分成員須為獨立非執行董事。
2. 董事會須提名委員會其中一名獨立非執行董事成員為委員會主席。
3. 人力資源部主管或一代名人須擔任委員會秘書。

會議次數及議事程序

4. 委員會每年須召開會議至少一次；若因工作需要，委員會應召開額外會議。
5. 委員會主席可自行決定召開額外會議。
6. 二名委員會成員構成會議的法定人數。
7. 委員會可不時邀請顧問（包括但不限於外聘顧問）出席會議向成員提供意見。

8. 委員會會議可根據本公司的公司章程（經不時修訂）的相關規定，依循董事會會議的同一程序舉行。

職責、權力及職能

9. 委員會須

- (a) 制定薪酬政策提交董事會批准（薪酬政策的考慮因素包括同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及本公司及附屬公司其他職位的僱用條件）；以及執行董事會釐定的薪酬政策；
- (b) 在不影響上述一般性的情況下：
 - (i) 就本公司董事及高級管理人員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；
 - (ii) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其本身的薪酬；
 - (iii) 獲董事會轉授責任，釐定個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，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）；
 - (iv) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
 - (v) 委員會須就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及／或行政總裁；
 - (vi) 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而須支付的賠償，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
 - (vii) 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；
 - (viii) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；

- (ix) 確保薪酬水平足以吸引並挽留董事管好公司營運，而又不致支付過多的酬金；
- (x) 就委員會認為有需要的事宜外聘獨立專業顧問，向委員會提供協助及／或意見；
- (xi) 審閱及批准香港聯合交易所有限公司證券上市規則第十七章所述有關股份計劃的事宜；
- (xii) 採取任何行動使委員會可履行董事會賦予的責任及職能；及
- (xiii) 符合董事會不時指定或本公司組織章程不時所載又或法例不時所定的任何要求、指示及規例。

匯報程序

10. 委員會須定期向董事會匯報。在委員會會議後的下一個董事會會議上，委員會主席須將委員會的審議結果及建議向董事會匯報。