

NGAI LIK INDUSTRIAL HOLDINGS LIMITED

(毅力工業集團有限公司)*

(於百慕達註冊成立之有限公司)
(股份代號：332)

(「本公司」)

薪酬委員會

(「委員會」)

之

職權範圍

組成

1. 本公司董事會(「**董事會**」)根據香港聯合交易所有限公司(「**聯交所**」)證券上市規則(「**上市規則**」)附錄十四所載之企業管治守則設立此職權範圍(「**職權範圍**」)。

成員

2. 委員會須由董事會任命並由最少三名成員組成。委員會大多數成員須為獨立非執行董事。董事會可不時從非執行董事中任命額外成員加入委員會。

3. 董事會須提名其中一名獨立非執行董事為委員會主席。

4. 委員會秘書應由公司秘書或其正式委任之被提名人出任。

委員會會議次數及議事程序

5. 構成會議的法定人數須為兩名委員會成員，惟倘董事於決議案中擁有權益，則務必不得計入法定人數，而其投票(如有)亦不受理。如獲委員會邀請，其他董事會成員(除委員會成員外)有出席任何委員會會議之職責，並不計入法定人數。

6. 委員會每年須召開會議最少一次。若因工作需要或應本公司秘書要求，委員會應召開額外會議。此外，主席可自行決定召開額外會議。

7. 委員會議事程序受本公司細則所載的董事會會議程序所規管(並該等細則應被視為組成此職權範圍之部分)。

8. 董事會授權委員會邀請諮詢人出席會議為成員提供意見，當中包括但不限於外聘諮詢人或顧問。

職務、職權及職能

9. 委員會須－

- a. 制訂薪酬政策，並由董事會批准。薪酬政策須考慮各種因素，包括同類公司所支付的薪金、就業條件及責任，以及董事及高級管理人員之個別表現。表現須針對企業方針及董事會不時決議之目標而計量；以及落實由董事會制訂的薪酬政策（如有）；
- b. 徵詢主席及／或主要行政人員有關彼等為其他執行董事制訂的薪酬建議。如有必要，薪酬委員會應諮詢獨立專業意見。
- c. 在不損害前述條文的一般原則下：
 - (a) 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；
 - (b) 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；
 - (c) 獲董事會轉授責任，釐定集團內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）；
 - (d) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
 - (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) 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，以確保該等賠償根據相關合約條款釐定。否則，賠償亦須公平合理，不致過多；
 - (g) 檢討及批准因董事行為失當而被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；若未能按有關合約條款釐定，有關賠償亦須合理適當；
 - (h) 釐定評估僱員表現的準則，有關準則須反映本公司的業務目的及目標；
 - (i) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定自己的薪酬；
 - (j) 就委員會認為有需要的事宜外聘專業顧問，向委員會提供協助及／或意見；
 - (k) 採取任何行動使委員會可履行董事會賦予的權力及職能；
 - (l) 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；
 - (m) 獲董事會不時之授權及根據上市規則的企業管治守則的規定就董事之薪酬待遇事宜行使其他權力、職權及酌情權，並履行其責任；及
 - (n) 根據不時修訂之上市規則向股東建議如何就任何須取得股東批准的董事服務合約進行表決。

匯報程序

10. 委員會須定期向董事會匯報。於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。

職權範圍

11. 須每年及按要求檢討此職權範圍。

12. 此職權範圍將於聯交所網站及本公司網站刊載。

附註：

1. 高級管理層一般指本公司年報內載列之人士，並包括但不限於所有主要行政人員如行政總裁、營運總監、財務總監及技術總監等，或就交易或業務上將使用該等其他職銜及職位。本公司董事應負責釐定擔任高級管理層的人士。高級管理層可包括附屬公司的董事，以及董事認為合適的集團內其他科、部門或營運單位的主管。

2. 如本文件的英文及中文版本有任何差異，概以英文版本為準。

* 僅供識別