

RAYMOND INDUSTRIAL LIMITED

利民實業有限公司

(「本公司」)

薪酬委員會 之

職權範圍

(經董事會於2012年3月30日採納及於2025年11月7日修訂)

組成

1. 薪酬委員會(「**薪酬委員會**」)乃根據本公司董事會(分別為「**董事**」及「**董事會**」)於2012年3月30日舉行的會議上通過的決議案成立。

權限

2. 薪酬委員會在執行其職務及職責時，可從任何本公司取得其所需要的資料。
3. 薪酬委員會可根據本公司不時採用的程序，向外尋求獨立的專業意見，並應獲提供足夠資源以履行其職責。

成員

4. 薪酬委員會必須由最少三人組成，按香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「**上市規則**」)第 3.13條及3.25條所規定當中大部份薪酬委員會成員須為獨立非執行董事(「**獨立非執行董事**」)。
5. 薪酬委員會成員須由董事會委任，而當中會由三名獨立非執行董事及兩名執行董事(「**執行董事**」)組成。
6. 薪酬委員會主席須為一位獨立非執行董事出任。
7. 經董事會通過決議案後，方可撤銷或更換薪酬委員會成員的任命及委任額外薪酬委員會成員。

8. 本公司的公司秘書須為薪酬委員會的秘書。如薪酬委員會秘書未克出席，其代表或任何一位薪酬委員會成員將出任薪酬委員會會議秘書。

會議

9. 薪酬委員會每年最少開會一次。
10. 薪酬委員會會議法定人數為兩名薪酬委員會成員。
11. 當出席人數多過兩名成員時，薪酬委員會決議須經由過半數出席成員表決通過。當出席人數為兩名成員時，薪酬委員會決議須由出席成員一致表決通過。

薪酬委員會決議

12. 薪酬委員會所有成員以書面形式簽署通過之決議案須被視為生效及有效，猶如決議案於薪酬委員會會議上獲通過，並可由多份格式相似並由一位或多位薪酬委員會成員簽署之文件組成。該決議可通過傳真或其它電子通訊方式由成員簽署及傳閱。本條款不違反上市規則對舉行董事會及薪酬委員會會議的要求。

匯報程序

13. (a) 薪酬委員會應向董事會匯報任何其認為有需要的行動或改善及建議應進行的下一步。於緊接薪酬委員會會議後的下一次董事會會議，薪酬委員會主席應向董事會匯報其決議及建議。
- (b) 薪酬委員會的完整會議紀錄應由薪酬委員會秘書保存。薪酬委員會會議紀錄的初稿及最後定稿應在會議後一段合理時間內送交發送薪酬委員會全體成員，初稿供成員表達意見，最後定稿作其紀錄之用。
- (c) 薪酬委員會的會議紀錄副本將在董事會會議時向董事會提供。

- (d) 薪酬委員會當中最少一名成員須出席本公司股東週年大會以解答股東有關董事的薪酬待遇問題。

職責

董事及高級管理層的薪酬政策

14. 為提供公平的市場薪酬，以吸引、挽留及激勵高素質的董事及高級管理層，使本公司實現其業務目標，必須制定一套正式且透明度的政策，以釐定公司董事及高級管理層（「**高級管理層**」）的薪酬待遇。
15. 根據本公司薪酬委員會的職權範圍，薪酬委員會的職責包括：(i) 向董事會提出建議有關董事及高級管理層的薪酬政策及架構，及就薪酬政策制定正式且透明的程序；(ii) 向董事會提出建議有關董事及高級管理層的薪酬待遇 (iii) 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，有關賠償亦須合理適當；及(iv) 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，以確保該等賠償與合約條款一致，賠償亦須公平，不致過多。董事會獲本公司股東授權釐定董事的薪酬。

主要的薪酬政策原則

16. 薪酬政策與集團的整體業務策略、目標及價值觀保持一致。
17. 薪資待遇的製定以確保與以香港為基礎的本地公司在人材競爭和通貨膨脹能具有可比性和競爭力。
18. 薪酬委員會將定期, 至少每年一次, 檢討個別執行董事，非執行董事及高級管理層的薪酬待遇，並向董事會提出建議以供批准。
19. 在檢討董事及高階主管的薪酬待遇時，薪酬委員會可考慮：(i) 業務表現；(ii) 個人表現（包括量化及品質化指標）；(iii) 市場狀況；及 (iv) 個人目前薪酬與可獲得同等機會之比較。
20. 薪酬委員會成員不會參與檢討其自身的薪酬待遇，亦不會就其自身的薪酬待遇向董事會作出建議。薪酬委員會確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定他自己的薪酬。

21. 薪酬委員會審閱及/或批准上市規則第十七章所述有關股份計劃（如有）之事宜。
22. 在適當情況下，將就薪酬相關事宜尋求獨立的專業意見。

薪酬待遇結構

23. 執行董事、非執行董事（不包括獨立非執行董事）及高級管理層的薪酬待遇包括（i）固定部分（基本薪金及福利）；及（ii）可變動部分（績效獎金及購股權）。
24. 獨立非執行董事的薪酬待遇包括（i）固定部分（按月支付/按半年支付一次的年度酬金）及（ii）可變動部分（購股權）。

薪酬待遇的調整

25. 每位董事或高級管理層的薪酬待遇會每年調整一次或在 12 個月內調整多次，將提交薪酬委員會主席審核，並經董事會討論由薪酬委員會所提出的任何建議。

職權範圍的修訂

26. 本職權範圍應適時就情況改變及監管要求變更作出更新及修訂，包括但不限於上市規則。

附註：本文件中英文版本如有任何歧異，概以英文版本為準。