

# REF HOLDINGS LIMITED

(「本公司」)

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：1631)

## 職權範圍 — 薪酬委員會 (「委員會」)

(由董事會於二零一五年八月十二日採納，並自二零一七年六月二十日起修訂及生效及於二零一七年十二月二十日及二零二三年一月一日進一步修訂)

### 成員

1. 委員會應由至少三名董事組成，其中大部分為獨立非執行董事，由董事會(「董事會」)不時委任。
2. 董事會應委任其中一名成員為委員會主席，而該名成員必須為獨立非執行董事。
3. 本公司的公司秘書或其代表或代名人應擔任委員會的秘書。

### 會議次數及議事程序

4. 委員會應至少每年開會一次。若因工作需要，委員會應召開額外會議。
5. 委員會主席亦可自行決定召開額外會議。
6. 委員會會議的法定人數應為兩名委員會成員。
7. 委員會可不時邀請獨立顧問參與會議(包括但不限於外聘顧問或諮詢顧問)向其成員提供建議。
8. 委員會議事程序應受本公司組織章程細則的條文規管。

### 職責、權力及職能

9. 委員會應：
  - (a) 制訂薪酬政策交予董事會審批，薪酬政策應考慮的因素包括：可資比較公司支付的薪酬、須付出的時間、僱用條件，董事、高級管理人員及一般職員的責任和個別表現。表現應與董事會不時釐定的企業目標及宗旨對照加以衡量，以及實施由董事會制訂的薪酬政策；

(b) 在不損上述條款一般性的前提下：

- (i) 確立聘請董事總經理和高級管理人員的指引；
- (ii) 就董事和高級管理人員薪酬的政策及架構以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推薦建議，確保董事或其任何聯繫人並無參與釐定其自身的薪酬；
- (iii) 因應董事會所訂企業目標及宗旨而檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (iv) 釐定執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，包括實物利益、退休金權利及補償金額（包括喪失或終止職務或委任的補償等）。個別諮詢主席及／或董事總經理有關董事總經理及／或高級管理人員（視情況而定）的薪酬提議；
- (v) 就非執行董事（包括獨立非執行董事）的薪酬向董事會提出推薦建議；
- (vi) 檢討並批准執行董事及高級管理人員因喪失或終止職務或委任而享有的補償，以確保有關補償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，則有關補償應公平且不造成過多負擔；
- (vii) 檢討並批准董事因行為失當而遭罷免或撤換的補償安排，以確保有關補償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，則有關補償應為合理且恰當；
- (viii) 釐定評估僱員表現的準則，應反映本公司的業務宗旨和目標；
- (ix) 經按照參考市場常規釐定的表現標準，評核執行董事、高級管理人員及一般職員的表現後考慮彼等的年終表現花紅以及釐定執行董事及高級管理人員可享有者，並就一般職員可享有的年終表現花紅向董事會提出推薦建議；
- (x) 如委員會認為有必要，可聘請外部獨立專業顧問協助及／或提供建議；
- (xi) 落實使委員會履行董事會授予的權力和職能的任何有關事項；

(xii) 遵守不時由董事會指定、本公司憲章文件列載或適用法律或監管機構規則施加的規定、指示和規例；及

(xiii) 審閱及／或批准香港聯合交易所有限公司證券上市規則第十七章項下股份計劃相關事宜。

#### 報告程序

10. 委員會秘書應將委員會會議記錄、委員會報告及相關資料通傳本公司全體董事。