



SUPER HI INTERNATIONAL HOLDING LTD.

特海国际控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：9658)

薪酬委員會的職權範圍

特海国际控股有限公司(「本公司」)的薪酬委員會(「薪酬委員會」)乃根據本公司董事會(「董事會」)於2022年12月12日通過的決議案成立。下文載列薪酬委員會的職權範圍(「職權範圍」)。職權範圍備有英文及繁體中文版本可供查閱。如職權範圍的英文版本與繁體中文版本有任何歧義，概以英文版本為準。

目的

1. 薪酬委員會成立之目的，旨在為協助董事會制定及執行正規而具透明度的程序以制訂有關董事及高級管理層的薪酬政策、評估董事及高級管理層的表现、審閱及批准獎勵計劃的條款及董事的服務合約以及為所有董事及高級管理層釐定薪酬待遇方案。

組成

2. 薪酬委員會須由董事會不時委任，並至少須由三名成員(「成員」)組成。薪酬委員會的大部分成員須為本公司獨立非執行董事，並須不時符合及維持香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)(經不時修訂)所規定的獨立性規定。
3. 薪酬委員會主席(「主席」)須由董事會委任，並須為本公司獨立非執行董事。
4. 薪酬委員會秘書(「秘書」)須由本公司的公司秘書或任何一名聯席公司秘書擔任。

會議

5. 除本文另有指明外，本公司組織章程細則(「細則」)(經不時修訂)所載有關規範董事會議及議事程序的規定，適用於薪酬委員會的會議及議事程序。

6. 薪酬委員會須每年至少舉行一次會議，如在情況需要時，亦可召開額外會議。
7. 任何會議的通告均須於該會議舉行前至少十四日發出，惟全體成員一致豁免有關通告則除外。倘會議召開的通知期較短，如獲大部分成員同意，該會議仍視作妥為召開。成員出席該會議視作同意該較短的通知期。倘續會在少於十四日內舉行，則毋須發出任何續會通告。
8. 薪酬委員會會議可由其任何成員召開。
9. 薪酬委員會會議的法定人數為兩名成員。
10. 成員可以親身出席會議，或通過其他電子溝通方式或由成員協定的容許全部與會人士聆聽到對方聲音的其他方式參與會議。
11. 成員或其替任人委任的受委代表可於薪酬委員會會議上代表該成員。
12. 於任何會議提呈的薪酬委員會決議案須經由出席成員以大多數票通過。而如票數相等，則主席有權投第二票或決定票。
13. 經由全體成員簽署的書面決議案，其效力及作用與該決議案於正式召開及舉行的薪酬委員會會議上通過無異。

出席

14. 主席(或如未能出席，則主席指定的成員)須主持薪酬委員會的所有會議。主席須負責領導薪酬委員會，包括預定會議時間、擬備議程及定期向董事會匯報。
15. 會議議程及隨附證明文件須於會議召開日期前至少一日(或成員可能協定的其他期間)寄發予全體成員及其他與會者(如適用)。
16. 僅就出席記錄而言，成員的替任人或本公司董事出席會議將不會被當做有關成員本人出席。

接觸權

17. 薪酬委員會應可完全得以接觸管理層，並可邀請管理層成員或其他人員出席其會議。薪酬委員會須就有關本公司其他執行董事及高級管理層的薪酬建議，諮詢本公司主席及／或首席執行官的意見。如有需要，薪酬委員會應可尋求獨立的專業意見。
18. 薪酬委員會應獲提供充足資源以履行其職責。

匯報程序

19. 薪酬委員會須每年評核及評估薪酬委員會的效能，以及本職權範圍是否足夠，並向董事會建議任何擬進行的改動。
20. 薪酬委員會的完整會議記錄（草擬及最終版本）及該等會議的個別出席記錄將由秘書編製及存檔。會議記錄的草擬及最終版本應在會議後於合理時間內發送全體成員，供其表達意見及作記錄之用。
21. 薪酬委員會的會議記錄須在任何薪酬委員會會議結束後，於切實可行的情況下盡快發送至董事會全體成員。
22. 薪酬委員會應向董事會匯報其決定及建議，除非受法律或監管限制所限而不能作此匯報（例如因監管規定而限制披露）。

職權

23. 薪酬委員會的職權及職責須包括上市規則（經不時修訂）附錄十四所載的《企業管治守則》（「《企業管治守則》」）的有關守則條文所載的有關職權及職責。
24. 薪酬委員會獲董事會授權釐定應付予本公司董事及高級管理層的薪酬、薪酬政策以及釐定有關薪酬的基準。其應直接向董事會匯報。
25. 在董事會議決批准任何薪酬或賠償的安排而薪酬委員會對此有異議時，董事會應在其下一份企業管治報告中披露通過決議案的原因。

責任與職責

26. 薪酬委員會的職責應包括《企業管治守則》相關守則條文所載的責任，包括以下方面：
 - (a) 就本公司全體董事及高級管理層薪酬的政策與結構，以及確立制定有關薪酬政策的正規而具透明度的程序，向董事會提出建議；
 - (b) 按照董事會的企業方針及目標，審閱及批核管理層的薪酬建議；
 - (c) 當中包括：
 - (i) 獲董事會轉授責任，釐定本公司個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇；或

(ii) 就本公司個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇向董事會提供建議。

薪酬待遇應包括實物利益、退休金權利及賠償金額，包括喪失或終止職務或委任而應付的任何賠償；

- (d) 就本公司非執行董事的酬金向董事會提供建議；就維持客觀性及獨立性而言，獨立非執行董事不得就績效相關元素獲授以股份支付的薪酬（例如購股權或授出股份）；
- (e) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及本公司及其附屬公司的僱用條件；
- (f) 考慮吸引及留住董事以成功經營本公司所需的薪酬水平；
- (g) 審閱及批核應付予本公司執行董事及高級管理層就其任何喪失或終止職務或委任而應付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致，否則須確保該等賠償公平合理，不會對本公司造成過度的負擔；
- (h) 審閱及批核因董事行為失當而遭解僱或免任的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致，否則須確保該等賠償合理及恰當；
- (i) 確保概無本公司董事或其任何聯繫人參與訂定該董事的個人薪酬；及
- (j) 審閱及／或批准上市規則第十七章（經不時修訂）所述有關股份計劃之事宜。

其他

- 27. 主席，或在其缺席時另一名薪酬委員會成員（或如該名成員未能出席，則其適當委任的代表）應出席本公司股東周年大會，並就薪酬委員會的活動及其職責在股東周年大會上回應問題。
- 28. 薪酬委員會須負責在年報中披露董事薪酬政策、按組別應付高級管理層成員的任何薪酬及其他薪酬相關事宜。
- 29. 本職權範圍將刊載於本公司及香港聯合交易所有限公司網站，並可應要求以供查閱。