



**WANKA ONLINE INC.**  
**萬咖壹聯有限公司\***

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：1762)

**薪酬委員會職權範圍**  
**(經董事會於2018年11月3日採納)**

**定義**

1. 就此等職權範圍(「**職權範圍**」)而言：

**董事會**指本公司(如下文所定義者)董事會。

**本公司**指 Wanka Online Inc. (萬咖壹聯有限公司\*)，於2014年11月7日在開曼群島註冊成立的獲豁免有限公司，並根據香港法例第622章《公司條例》第16部註冊為一家非香港公司。

**公司秘書**指本公司的公司秘書。

**董事**指董事會成員。

**上市規則**指香港聯合交易所有限公司證券上市規則(經不時修訂)。

**薪酬委員會**指根據此等職權範圍第3條以董事會決議案成立的薪酬委員會。

**高級管理人員**指就本公司在聯交所首次上市而刊發的日期為2018年12月11日的招股說明書或於其最近期的年報內所述的執行董事及其他高級管理人員成員，以及經董事會不時確定為本公司高級管理人員的本公司的任何有關其他職員。

\* 僅供識別

**股東**指本公司股東。

**聯交所**指香港聯合交易所有限公司。

2. 「薪酬」一詞在此等職權範圍乃包括(但不限於)任何薪金、花紅、津貼、利益(現金或實物)、退休金安排、發還款項、賠償金額(包括喪失或終止職務或委任的賠償)、激勵款項及購股權。

## 成立

3. 薪酬委員會於2018年11月3日經董事會決議案成立。

## 成員

4. 薪酬委員會成員須由董事會不時從董事當中委任，並須由不少於三名成員組成，而大多數成員須為獨立非執行董事。薪酬委員會設主席一名，須由董事會委任，並須由獨立非執行董事擔任。
5. 薪酬委員會各成員須向薪酬委員會披露：
  - (a) 於薪酬委員會將決定的任何事項中的任何個人財務利益(作為本公司股東除外)；
  - (b) 因擔任多個董事職位而引起的任何潛在利益衝突。任何有關成員須就存在有關利益的薪酬委員會決議案放棄投票並避席參與有關該等決議案的討論，以及須辭任薪酬委員會成員(如被董事會要求)。
  - (c) 應薪酬委員會主席的邀請，董事會主席及／或執行董事、外聘顧問及其他人士可獲邀出席會議。

- (d) 公司秘書須為薪酬委員會的秘書。薪酬委員會可不時委任具備合適資歷及經驗的任何其他人士作為薪酬委員會秘書。

#### 會議次數及召開會議

6. 每年須至少舉行一次會議。如有需要或按照薪酬委員會主席要求召開會議。
7. 任何會議的通知須於任何有關會議舉行前至少三天發出，除非薪酬委員會親身出席該次會議的成員一致豁免有關通知。不論發出通知期限的長短，薪酬委員會成員出席會議須被視為有關成員豁免所需的通知期。會議議程連同會議文件應全部及時送達至全體薪酬委員會成員(該文件形式包括紙質文件或電子文件且送達方式包括郵寄、電郵或其他可以收閱到會議文件的任何傳遞方式)，並至少在計劃舉行薪酬委員會會議日期的三天前(或薪酬委員會成員協議的有關其他時間內)送出。
8. 薪酬委員會會議的法定人數須為兩名成員。會議可由成員親身出席、或透過電話(或類似的通訊器材)出席會議，但前提是所有參與會議的人士都能夠在會議中聆聽對方的聲音及與對方通話，在此情況下，出席會議的人士被視為親身出席會議，並計入法定人數及有權表決。
9. 每一名委員有一票表決權，薪酬委員會於任何會議上的決議案須由列席的薪酬委員會成員以大多數票數通過。由薪酬委員會全體成員簽署的書面決議案的效力及作用與決議案於正式召開及舉行的薪酬委員會會議上通過無異。

10. 高級管理人員有責任及時向薪酬委員會提供充足的資料，以使薪酬委員會能夠作出知情決定。高級管理人員所提供的資料必須完整可靠。倘薪酬委員會成員需要高級管理人員提供其他額外(高級管理人員主動提供以外)的資料，則相關薪酬委員會成員應按需要作進一步查詢。薪酬委員會及其各成員應有自行接觸高級管理人員的獨立途徑。

## 授權

11. 薪酬委員會獲董事會授權在此等職權範圍內履行其職責。薪酬委員會獲授權可向董事及／或高級管理人員索取任何所需薪酬資料，而董事及／或高級管理人員須與薪酬委員會合作。
12. 薪酬委員會獲董事會授權可取得外部獨立專業意見，並於薪酬委員會認為必需時保薦具備相關經驗及專業知識的外界人士出席會議。薪酬委員會應獲供給充足資源以履行其職責。薪酬委員會應全權負責就向薪酬委員會提供建議的任何外聘顧問設立遴選標準、作出甄選及委任以及制定職權範圍。

## 職責

13. 薪酬委員會的職責應包括：
  - (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) 負責(i)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；或(ii)向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇(此應包括非金錢利益、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))；

- (c) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (d) 薪酬委員會應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內其他職位的僱用條件；
- (e) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准高級管理人員的薪酬建議；
- (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；
- (g) 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；
- (h) 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；
- (i) 就根據上市規則須獲股東批准的任何董事服務合約向股東建議如何投票；及
- (j) 檢討本公司有關向董事及高級管理人員發還開支的政策。

14. 於履行此等職權範圍內的職責時，薪酬委員會應：

- (a) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢董事會主席及／或首席執行官，如有需要，可尋求獨立專業意見；
- (b) 提供吸引、挽留及激勵執行董事的所需水平的薪酬福利，但避免支付過多的酬金；

- (c) 判斷本公司相對於其他公司的定位。彼等應知悉同類公司目前的薪酬水平並應考慮相對的表現；
- (d) 敏銳觀察宏觀環境，包括本公司及其他地方的薪酬及僱用條件，特別是在決定年度加薪時；
- (e) 確保執行董事的薪酬待遇可使彼等的利益與股東一致，激勵董事以最高水平發揮所長；及
- (f) 確保本公司向其董事或高級管理人員提供的購股權(如有)符合上市規則第17章(如適用)的規定。

15. 在不損害此等職權範圍的一般性原則下，薪酬委員會須：

- (a) 管理適用於董事及／或高級管理人員的本公司股份獎勵計劃或其他激勵計劃(如有)，並就股東大會上將向董事及／或高級管理人員授出購股權提供建議。薪酬委員會應就授予僱員的任何獎勵的總數額(董事會酌情釐定授予個人的具體獎勵)向董事會提供建議，並修訂該等計劃的條款(受有關修訂的計劃條文的規限)；
- (b) 與本公司為僱員、高級管理人員或董事的利益而設立的任何僱員股份激勵計劃(如有)的受託人進行聯絡；
- (c) 不時檢討執行董事服務合約的條款；
- (d) 就編製董事會致股東的薪酬報告(如有)向董事會提供建議；及
- (e) 處理由董事會授權本委員會處理的任何其他特定事務。

## 匯報程序

16. 薪酬委員會的會議紀錄須由正式委任的會議秘書(通常為公司秘書)保存，且該等會議紀錄須在任何董事給予合理通知後的任何合理時間內可供查閱。
17. 薪酬委員會的會議紀錄須就薪酬委員會所考慮事項及達成的決定作足夠詳細的紀錄，包括董事及成員提出的任何疑慮或所表達的反對意見。會議紀錄的初稿及最後定稿應在會議後一段合理時間內發送給薪酬委員會全體成員，供成員表達意見及作紀錄之用。
18. 在不損害此等職權範圍所列的薪酬委員會職責的一般性原則下，薪酬委員會須向董事會匯報，並須令董事會全面知悉其決定及建議，除非其受法律或監管限制所限而不能作此匯報。

## 職權範圍可供查閱

19. 薪酬委員會應在聯交所網站及本公司公司通訊的官方網站上公開此等職權範圍。