



PACIFIC MILLENNIUM PACKAGING GROUP CORPORATION

國際濟豐包裝集團

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：1820)

職權範圍－薪酬委員會

1. 組成

國際濟豐包裝集團(「本公司」)董事(「董事」)會(「董事會」)於2018年11月30日議決成立本公司提名委員會(「委員會」)，並採納下列條款為委員會的職權範圍。

2. 成員

- 2.1 委員會成員應由董事會從董事中委任，並最少須由三名成員組成，其中過半數成員應為獨立非執行董事。
- 2.2 委員會各成員的任期與其作為董事的任期相同。在本公司組織章程以及適用法律及法規的規限下，委員會任何成員於相關委任期屆滿後可以經董事會重新委任並繼續擔任委員會的成員。
- 2.3 倘委員會成員不再為董事會成員，則即時自動喪失出任委員會成員的資格。
- 2.4 委員會主席(「委員會主席」)應由董事會不時委任，且應為獨立非執行董事。當委員會主席及／或代任主席缺席會議時，其餘已出席的成員應選擇彼等其中一人出任該會議的主席。

3. 委員會秘書

本公司的公司秘書應擔任委員會秘書(「委員會秘書」)。委員會可不時委任具備合適資格及經驗的任何其他人士擔任委員會秘書。委員會秘書(或在其缺席時，則為其代表或任何一名委員會成員)應擔任該會議的秘書。

4. 會議的舉行次數

4.1 會議應於有需要時召開，惟每年須最少召開一次會議。

4.2 委員會主席應按委員會任何成員的要求召開會議。

5. 會議的舉行方式

5.1 除非本職權範圍有所規定，否則委員會會議及議程應受本公司組織章程細則中有關董事會會議及議程的規定規管。

5.2 除委員會全體成員另有豁免外，確認各會議地點、時間及日期的通知將連同擬討論的議程項目於會議日期最少7個工作天前遞交予委員會各成員。支持文件亦須同時送交予委員會成員及其他列席人士(按適用者)。

5.3 委員會的法定人數須為委員會的任何兩名成員。委員會成員可以親自到場或以電話或視像會議方式參與會議。經適當召開及有法定人數出席的委員會會議，可行使一切或任何歸屬予委員會或可由委員會行使的權限、權力及酌情權。

5.4 委員會於任何大會上的決議案應由已出席的委員會成員以過半票數通過。在符合香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)以及適用法律及法規的情況下，委員會全體成員以書面方式簽署的決議案應被視為合法及有效，猶如該決議案已在正式召開及舉行的委員會會議上獲通過。

5.5 儘管本公司高級管理層(「高級管理層」)任何成員、任何董事、外聘顧問或任何其他人士無權在任何會議上投票，委員會亦可邀請上述人士列席任何委員會認為合適的全部或部分會議。

5.6 各委員會委員須向委員會披露：

5.6.1 任何於委員會所決定任何事宜有個人利益關係的情況(作為本公司股東除外)；或

5.6.2 因同時擔任其他公司董事而產生的任何潛在利益衝突。

任何有關成員須就存在有關利益的委員會決議案放棄投票，且不應參與有關該等決議案的討論，並須(如董事會有所要求)自委員會辭任。

6. 股東週年大會

委員會主席或(當主席缺席時)委員會其他成員或(如彼未能出席時)其正式委任代表應出席本公司的股東週年大會，並準備在會上回應有關委員會活動及委員會職責的問題。

7. 權限

7.1 委員會獲董事會授權在其職權範圍內調查任何活動。委員會獲授權向任何僱員索取其所需的任何資料，而所有僱員均獲指示按委員會的要求給予合作。

7.2 委員會獲授權於其認為有必要時取得法律及其他獨立專業意見，以履行其職責。

7.3 本公司管理層有義務及時向委員會提供充足的資料，使委員會能夠作出知情決定。所提供的資料必須完整可靠。倘委員會成員要求提供本公司管理層自願提供資料的其他資料，委員會相關成員應作出額外必要查詢。委員會各成員可分別透過獨立途徑接觸本公司管理層。

7.4 委員會將獲提供充足資源以履行其職責。

8. 職責

8.1 委員會的職責包括但不限於以下各項：

8.1.1 評估全體董事及高級管理層的表現，並就本公司的全體董事及高級管理層薪酬政策及架構，以及就建立正規且具透明度的程序以制訂薪酬政策，向董事會作出建議；

8.1.2 參照董事會訂立的企業目標及目的，審閱及批准管理層的薪酬建議；

8.1.3 受指派負責釐定個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇，包括實物福利、退休金權利及賠償金額，以及因喪失或終止職務或委任而應付的任何賠償，並向董事會作出關於非執行董事薪酬的建議；

- 8.1.4 在釐定有關待遇及安排時，應適當地考慮任何有關法律規定，以及有關監管機關的條文、指引及建議；
- 8.1.5 審議同類公司支付的薪金、付出的時間及職責、本公司及其任何附屬公司內其他職位的僱用條件；
- 8.1.6 審閱及批准就執行董事及高級管理層因其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、在其他方面屬公平及不致過多；
- 8.1.7 每年審閱薪酬政策的合適及相關程度；
- 8.1.8 審閱及批准因董事行為失當而被解僱或罷免所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致、在其他方面屬合理恰當；
- 8.1.9 確保概無董事或其任何聯繫人參與訂定其自身的酬金；
- 8.1.10 審閱高級管理團隊的角色及職責、培訓及專業發展，並提出建議；
- 8.1.11 就任何須經本公司股東(「股東」)批准的董事服務合約達成意見，並就有關條款是否公平合理、合約是否符合本公司及股東的整體利益及股東應如何投票，向股東提供意見(不包括身為董事並於服務合約中擁有重大權益的股東及其聯繫人)；
- 8.1.12 就與其他執行董事薪酬有關的建議諮詢董事會主席及／或本公司主要行政人員。委員會在必要時可徵詢獨立法律及專業意見；
- 8.1.13 對本公司不時採納的任何購股權計劃進行評估及提出建議；
- 8.1.14 確保本公司向其董事或高級管理層授出的購股權(如有)符合上市規則第17章的規定(如適用)；

8.1.15 在遵守上市規則的條文下，管理本公司實施適用於董事及／或高級管理層的購股權計劃(如有)或其他獎勵計劃(如有)。委員會須就僱員的任何獲授出總額向董事會作出建議(向董事及／或高級管理層具體授出的購股權則按委員會酌情決定)，並對有關計劃的條款作出修改，惟須受與修改有關的計劃條文所規限；

8.1.16 確保已遵從上市規則相關條文所載有關薪酬(包括退休金)披露的所有條文；

8.1.17 每年對委員會本身的表現、組成及職權範圍至少審閱一次，以確保其以最高的效率運作，並就其認為必要的任何變更向董事會提出建議以供批准；

8.1.18 當需要採取行動或實施改進時，委員會應就其職責範圍內任何方面向董事會提出其視為恰當的建議。

9. 匯報程序

9.1 委員會會議的完整會議記錄須由委員會秘書紀錄及保存，且在任何董事事先發出合理通知後供其在任何合理時段內查閱。

9.2 會議記錄的初稿及最終定稿應在有關會議後的合理時間內寄發至委員會全體成員，分別供其表達意見及記錄。

9.3 除非受適用法律及法規禁止，否則委員會須向董事會匯報，並且使董事會充分知悉其決定及建議。

10. 職權範圍

委員會應按要求提供有關職權範圍，並在香港聯合交易所有限公司網站及本公司網站上登載。