



**Planetree International Development Limited**

**梧桐國際發展有限公司**

(於百慕達註冊成立之有限公司)

(股份代號：613)

### 薪酬委員會職權範圍

#### 組織

1. 根據梧桐國際發展有限公司(「本公司」)董事(「董事」)會(「董事會」)於二零零五年六月三十日議決，於董事會轄下成立一個薪酬委員會(「薪委會」)。為遵守於香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)附錄十四的《企業管治常規守則》於二零二三年一月一日生效的有關修訂，董事會進一步於二零二二年十二月三十日議決採納以下將於二零二三年一月一日生效之薪委會職權範圍(「職權範圍」)。

## 成員

2. 薪委會最少須由三名成員組成，其中大部分應為獨立非執行董事，薪委會主席須為獨立非執行董事。薪委會成員及主席由董事會委任及罷免，董事會可不時委任額外成員加入薪委會，惟成員大部分須為獨立非執行董事。
3. 本公司公司秘書或若其未能出席，其代表須擔任薪委會秘書(「秘書」)。秘書可委派其代表出席會議及履行其職務。

## 法定人數

4. 薪委會業務所需的法定人數為兩名薪委會成員。
5. 薪委會的會議及程序按照本公司公司章程內有關董事會會議及程序規管。
6. 薪委會成員可藉電話會議、電子或其它通訊設備與所有參與會議人士同時及即時彼此互通訊息的方法參與任何薪委會會議，而就計算法定人數而言，以上述方式參與應構成出席會議，猶如該等參與人士親身出席。

## 出席會議

7. 出席會議者包括薪委會成員及秘書。薪委會可不時邀請董事會主席及／或董事總經理，外聘顧問及其他人士出席全部或部份薪委會會議。

## 會議次數

8. 薪委會每年至少開會一次。
9. 薪委會會議可由秘書召開或薪委會成員如認為有需要，可要求召開會議。

## 投票

10. 薪委會會議的決議需由大部份列席的成員投票通過。

## 決議

11. 由所有薪委會成員簽署的書面決議案將猶如在妥為召開及舉行的薪委會會議上通過的決議案般具有同等效力和作用。該決議案可載於一份文件或形式相同的數份文件。

## 權力

12. 薪委會應獲提供充足資源以履行其職責。
13. 董事會授權薪委會按照其職權範圍進行任何調查。
14. 董事會授權薪委會於其職權範圍內向本公司僱員或董事索取資料以執行職務。
15. 董事會授權薪委會在職權範圍內或認為有需要時，向外諮詢法律或其他獨立的專業意見，及／或邀請具備相關經驗及專業知識的外界人士出席會議。有關專業服務費用將由公司支付。

16. 在諮詢獨立的專業意見或邀請具備相關經驗及專業知識的外界人士出席會議時，薪委會需事先徵詢董事會主席的意見提供有關專業團隊的委任或聘用的費用及開支的最佳估計。

## 權責

17. 薪委會有以下職責：

- (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) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及(如認為合適)批准管理層的薪酬建議；
- (c) 以下兩者之一：(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。當中包括非金錢權利、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)；
- (d) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (e) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
- (f) 檢討及(如認為合適)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(如認為合適)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有聯繫人不得參與釐定其本身薪酬；
- (i) 就其他執行董事之薪酬待遇徵詢董事會主席及董事總經理的意見；
- (j) 檢討及／或批准根據上市規則第十七章有關股份計劃的事宜；及
- (k) 考慮其他由董事會界定的論題。

### 滙報程式

- 18. 薪委會應定時(通常於緊接薪委會會議後之董事會會議)向所有董事會報告薪委會的決議及建議。

### 溝通

- 19. 薪委會主席，或其未能出席時，薪委會的其他成員或其正式委任的代表，需出席本公司之股東週年大會以回應任何於股東週年大會上有關薪委會運作及責任的提問。

### 發佈此職權範圍

- 20. 此職權範圍將會登載於香港聯合交易所及本公司的網站上。

附註：在此職權範圍，高級管理人員與本公司年報內所指的高級管理人員一樣。