

萬勵達國際有限公司
(「公司」及其附屬公司為「本集團」)

提名政策 (「本政策」)

1. 目的

- 1.1 公司董事會 (「董事會」) 的提名委員會 (「提名委員會」) 須向董事會提名適當人選，以供董事會考慮及向股東推薦於股東大會上選任為公司董事 (「董事」)，或供董事會委任為董事以填補臨時空缺。
- 1.2 提名委員會提名的人選數目可 (按其認為適當) 超過將於股東大會上委任或重新委任的董事人數，或超過需要填補的臨時空缺數目。
- 1.3 提名委員會應確保董事會按公司業務須要在技能、經驗和多元化觀點等三方面都保持平衡。

2. 甄選準則

- 2.1 提名委員會在評估人選時將參考以下因素：
 - 品格及誠信；
 - 資格，包括與公司業務和策略相關的專業資格、技能、知識和經驗；
 - 就本集團任何成員不時進行、從事或投資的業務的成就和經驗；
 - 可投入的時間及代表相關界別的利益；
 - 根據香港聯合交易所有限公司證券 GEM 上市規則要求設立獨立董事，以及候選人是否會根據獨立指引而被視為獨立董事；
 - 董事會多元化政策以及提名委員會為實現董事會多元化而採取的任何可計量目標；及
 - 適用於公司業務的其他觀點。

上述因素只供參考，並不旨在涵蓋所有因素，也不具決定性作用。提名委員會可決定提名任何其認為適當的人士。

- 2.2 嚴格審查適用於評估連續服務超過9年的董事的持續獨立性，並確保他們在品格和判斷上保持獨立，並繼續對管理層提出的提出客觀和建設性的假設和觀點。
- 2.3 建議人選將會被要求按既定格式提交所需的個人資料，以及提交同意書，同意被委任為董事，並同意就其參選董事或與此有關的事情在任何文件或相關網站公開披露其個人資料。
- 2.4 提名委員會如認為有必要，可以要求候選人提供額外資料及文件。

3. 提名程序

- 3.1 如要填補臨時空缺，提名委員會須推薦人選供董事會考慮及批准。如要推薦候選人在股東大會上參選，提名委員會須向董事會提名供其考慮及推薦參選。董事會對董事的甄選和任命有最終決定權。
- 3.2 提名委員會應在收到關於任命新董事的提案和候選人的履歷信息（或相關細節）後，根據第2項所列的甄選準則評估該候選人，以確定該候選人是否有資格擔任董事。
- 3.3 如果提名程序產生一個或多個理想的候選人，提名委員會應根據公司的需要和每個候選人的個人條件(如適用)按優先順序對其進行排名。
- 3.4 對於任何由股東根據公司章程文件提名在公司股東大會上選舉為董事的候選人，提名委員會應根據第2節項所列的甄選準則對該候選人進行評估，以確定該候選人是否有資格擔任董事，提名委員會和/或董事會在股東大會上就該董事選舉向股東提出建議。

4. 在股東大會上重選董事

- 4.1 提名委員會應審查退任董事對公司的整體貢獻及其服務，包括他/她出席董事會會議的記錄，以及（如適用）股東大會的次數，以及其在董事會的參與水平及表現。
- 4.2 提名委員會亦應審查並確定退任董事是否繼續符合第2節項所列的甄選準則。

5. 繼任計劃

- 5.1 董事會認識到確保公司管理層持續具備適當技能和經驗，以及執行公司策略能力的重要性。繼任計劃是董事會的常規議程項目，並由董事會每年審議。

6. 本政策的檢討和披露

- 6.1 提名委員會將定時檢討本政策以確保成效並討論可能需要的任何修正，以及向董事會建議任何有關修正以供考慮及批准。
- 6.2 公司將在其年報中披露本政策的細節及其在此方面所設定的任何可計量目標，及在實現這些目標方面取得的進展。

7. 保密

- 7.1 除非法律或任何監管機構規定，否則提名委員會成員或公司人員在任何情況下不得於股東通函發出前就有關任何提名或候選人的任何資料向公眾披露或接受任何公眾查詢（視乎情況而定）。待通函發出後，本公司可回答監管機構或公眾人士的查詢，但有關提名及候選人的機密資料則不可披露。

8. 如有爭議，本政策應以英文版本為準。

2018年12月28日