
此 乃 要 件 請 即 處 理

閣下如對本通函任何方面或所應採取的行動有任何疑問，應諮詢股票經紀或其他註冊證券商、銀行經理、律師、專業會計師或其他專業顧問。

閣下如已將名下的新秀麗國際有限公司股份全部出售或轉讓，應立即將本通函連同隨附的代表委任表格交予買主或承讓人，或經手買賣或轉讓的銀行、股票經紀或其他代理，以便轉交買主或承讓人。

本通函僅供參考，並不構成收購、購買或認購新秀麗國際有限公司任何證券的邀請或要約。

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本通函的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本通函全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



SAMSONITE INTERNATIONAL S.A.

新 秀 麗 國 際 有 限 公 司

13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg

R.C.S. LUXEMBOURG : B 159.469

(於盧森堡註冊成立之有限公司)

(股份代號：1910)

- (1) 有關股東週年大會建議決議案的資料**
- (2) 建議重選退任董事**
- (3) 建議授出購回股份及發行新股份之一般性授權**
- (4) 建議授出發行股份獎勵計劃項下將予授出之
受限制股份單位之相關新股份之計劃授權**
- (5) 建議澄清修訂股份獎勵計劃**
- (6) 與建議向關連參與者授出受限制股份單位有關之建議關連交易**
- (7) 股東週年大會通告**

**獨立董事委員會及獨立股東之
獨立財務顧問**



新百利融資有限公司

新秀麗國際有限公司謹定於2019年6月6日(星期四)上午十時正(歐洲中央時間)／下午四時正(香港時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg舉行及於香港金鐘夏慤道18號海富中心1座18樓1804室金鐘會議中心透過視像會議舉行股東週年大會，通告載於本通函第61至66頁。

無論閣下能否出席股東週年大會，務請盡快將隨附之代表委任表格按其列印之指示填妥及簽署，並交回本公司之香港股份登記分處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓，或本公司註冊辦事處，地址為13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg，惟在任何情況下不遲於股東週年大會或其任何續會指定舉行時間48小時(不包括公眾假期的任何部分)前交回。股東填妥及交回代表委任表格後，仍可依願親身出席股東週年大會並於會上投票。

此通函連同代表委任表格亦已刊載於香港交易及結算所有限公司網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.samsonite.com)。

2019年4月16日

目 錄

	頁次
釋義.....	1
董事會函件.....	6
1. 緒言.....	7
2. 股東週年大會及委任代表安排.....	7
3. 有關股東週年大會建議決議案的資料.....	7
4. 其他資料.....	35
附錄一—建議於股東週年大會重選之退任董事詳情.....	36
附錄二—股份回購授權之說明函件.....	39
附錄三—一般資料.....	42
獨立董事委員會函件.....	45
新百利函件.....	46
股東週年大會通告.....	61

釋 義

本通函中，除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

「經調整淨收入」	指	撇除影響本公司以美元申報的年內溢利的多項成本、費用及貸項以及若干其他非現金費用(連同其各自的稅務影響)的影響之年內溢利，為非IFRS財務計量工具，而本公司相信其有助證券分析員、投資者及其他相關利益團體更全面了解本公司的相關財務表現；
「股東週年大會」	指	本公司將於2019年6月6日(星期四)上午十時正(歐洲中央時間)／下午四時正(香港時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg舉行及於香港金鐘夏慤道18號海富中心1座18樓1804室金鐘會議中心透過視像會議舉行的股東週年大會或其任何續會，以考慮及(如適用)批准本通函第61至66頁大會通告所載的決議案；
「年度長期獎勵計劃獎勵」	指	每年根據長期獎勵計劃授出之獎勵，為參與者年度薪酬待遇一部分；
「《註冊成立章程細則》」	指	本公司目前有效之《註冊成立章程細則》；
「獎勵」	指	根據股份獎勵計劃所授出之獎勵，形式為購股權或受限制股份單位；
「基準價」	指	下列各項之較高者： (i) 股份於涉及建議證券發行相關協議日期之收市價；及 (ii) 股份於緊接下列日期(以較早者為準)前五個交易日之平均收市價： (A) 涉及建議發行證券之建議交易或安排之公告日期； (B) 涉及建議發行證券之協議日期；及 (C) 證券認購價獲訂定之日期；
「董事會」	指	本公司董事會；

釋 義

「本公司」	指	Samsonite International S.A. 新秀麗國際有限公司，根據盧森堡大公國法律於2011年3月8日註冊成立及存續的有限公司，註冊辦事處位於13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg，於盧森堡貿易和公司登記處註冊為有限公司，註冊號碼為B159.469，股份於聯交所主板上市；
「關連授出」	指	建議根據股份獎勵計劃向關連參與者授出受限制股份單位；
「關連參與者」	指	為本公司關連人士的參與者，即執行董事、重大附屬公司的若干董事及／或最高行政人員以及若干重大附屬公司的一名董事的聯繫人，有關詳情載於董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第11及12段；
「關連人士」	指	具有《上市規則》所賦予的涵義；
「累計經調整每股盈利」	指	截至2019年、2020年及2021年12月31日止三個年度各年經調整每股攤薄盈利總額，按上述各年度經調整淨收入除以有關年度發行在外股份的加權平均數計算；
「董事」	指	本公司董事；
「分派」	指	定義見董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第3段；
「每股盈利」	指	每股股份盈利；
「股權攤薄」	指	根據股份獎勵計劃作出的授出對截至最後實際可行日期本公司股本中已發行及發行在外股份數目造成的攤薄影響。本通函所用股權攤薄不會影響行使購股權後參與者支付的行使價；
「歐盟《IFRS》」	指	定義見董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第1段；
「本集團」	指	本公司及其附屬公司；
「港元」	指	港元，香港之法定貨幣；
「香港」	指	中華人民共和國香港特別行政區；
「IASB的《IFRS》」	指	定義見董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第1段；

釋 義

「獨立董事委員會」	指	由Paul Kenneth Etchells先生、Jerome Squire Griffith先生、Keith Hamill先生、Bruce Hardy McLain (Hardy)先生及葉鶯女士(均為獨立非執行董事)組成的董事會獨立委員會，成立目的為就關連授出向獨立股東提供意見；
「獨立財務顧問」或「新百利」	指	新百利融資有限公司，根據《證券及期貨條例》可進行第1類(證券交易)及第6類(就機構融資提供意見)受規管活動的持牌法團，就關連授出擔任獨立董事委員會及獨立股東的獨立財務顧問；
「獨立股東」	指	根據《上市規則》毋須於股東週年大會上就有關批准關連授出的各項決議案放棄投票的股東；
「《ISS指引》」	指	ISS於2018年12月6日頒佈之《香港委任代表投票指引》(Hong Kong Proxy Voting Guidelines)，對2019年2月1日或之後舉行的會議有效；
「ISS」	指	機構股東服務公司(Institutional Shareholder Services Inc.)；
「發行授權」	指	定義見董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第7及8段；
「最後實際可行日期」	指	2019年4月9日，即本通函付印前確定本通函所載的若干資料之最後實際可行日期；
「《上市規則》」	指	《聯交所證券上市規則》(不時修訂)；
「長期獎勵計劃」	指	本公司根據股份獎勵計劃作出的長期獎勵計劃；
「長期獎勵計劃價值」	指	就各參與者而言，於授出之日根據股份獎勵計劃向該參與者給予獎勵的價值，上述價值基於參與者年度基本薪金之某百分比釐定；
「盧森堡《公司法》」	指	盧森堡於1915年8月10日所頒佈有關商業公司的法律(不時修訂)；
「美世」	指	獨立薪酬顧問Mercer, Inc.；
「資產淨值」	指	資產淨值；
「購股權」	指	根據股份獎勵計劃授出可認購或購買股份的購股權；
「其他關連參與者」	指	不包括行政總裁兼執行董事Kyle Francis Gendreau先生的關連參與者；

釋 義

「參與者」	指	股份獎勵計劃規則所界定參與股份獎勵計劃的個人；
「同業群組公司」	指	定義見董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第9段；
「績效掛鈎受限制股份單位」	指	績效掛鈎受限制股份單位；
「有關期間」	指	股東週年大會日期起至下列最早者之期間：(i)本公司於2020年的下一屆股東週年大會結束時；(ii)任何相關法例或《註冊成立章程細則》規定本公司須舉行下一屆股東週年大會的期間屆滿時；或(iii)股東在股東大會通過普通決議案撤銷或修訂該項授權當時；
「薪酬委員會」或「委員會」	指	現由Paul Kenneth Etchells先生、Keith Hamill先生、Bruce Hardy McLain (Hardy)先生及葉鶯女士(均為本公司獨立非執行董事)組成的董事會薪酬委員會；
「受限制股份單位」	指	受限制股份單位，即收取根據股份獎勵計劃所獎勵股份的待確定權利；
「相對股東回報總額」	指	本公司股東回報總額相對同業群組公司股東回報總額之百分比；
「計劃屆滿日期」	指	2022年9月13日，即股份獎勵計劃的屆滿日期；
「計劃上限」	指	定義見董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第9段；
「高級管理人員」	指	組成本集團高級管理團隊的人士，包括本集團行政總裁、財務總監、亞太及中東區總裁、北美區總裁、歐洲區總裁、Tumi北美區總經理、拉丁美洲區總裁、行政副總裁、總法律顧問兼聯席公司秘書、資訊總監、供應總監、全球電子商貿總監及全球人力資源部高級副總裁；
「《證券及期貨條例》」	指	香港法例第571章《證券及期貨條例》(不時修訂)；
「股份」	指	本公司股本中每股面值0.01美元的普通股；
「股份獎勵授權」	指	定義見董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第9段；

釋 義

「股份獎勵計劃」	指	股東於2012年9月14日採納之本公司股份獎勵計劃，經董事會於2013年1月8日及2017年5月26日修訂並於2018年8月29日進一步修訂，而有關修訂已於2018年9月26日獲股東批准；
「股份回購授權」	指	定義見董事會函件中有關股東週年大會建議決議案的資料第7及8段；
「股東」	指	股份持有人；
「重大附屬公司」	指	並非本公司「非重大附屬公司」(定義見《上市規則》第14A.09條)的本公司附屬公司；
「聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司；
「《收購守則》」	指	證券及期貨事務監察委員會頒佈的《公司收購、合併及股份回購守則》(不時修訂)；
「時間掛鈎受限制股份單位」	指	時間掛鈎受限制股份單位；
「股東回報總額」	指	股東回報總額；
「美元」	指	美元，美國之法定貨幣；
「2019年獎勵」	指	根據年度長期獎勵計劃獎勵於2019年授出的年度獎勵，「2019年受限制股份單位」及「2019年購股權」亦作相應詮釋；
「%」	指	百分比；及
「歐元」	指	歐元，歐盟參與成員國家之單一貨幣。

就換算若干以港元計值的金額為美元而言，已採用1.00港元兌0.12739美元的匯率。此項匯率僅供說明之用，有關換算不應被詮釋為該等港元金額可按該匯率兌換為美元。



SAMSONITE INTERNATIONAL S.A.

新秀麗國際有限公司
13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg
R.C.S. LUXEMBOURG : B 159.469
(於盧森堡註冊成立之有限公司)
(股份代號：1910)

執行董事：

Kyle Francis Gendreau (行政總裁)

非執行董事：

Timothy Charles Parker (主席)

Tom Korbas

獨立非執行董事：

Paul Kenneth Etchells

Jerome Squire Griffith

Keith Hamill

Bruce Hardy McLain (Hardy)

葉鶯

註冊辦事處：

13-15 Avenue de la Liberté

L-1931

Luxembourg

香港主要營業地點：

香港

九龍尖沙咀海港城

港威大廈2座25樓

2019年4月16日

敬啟者：

- (1) 有關股東週年大會建議決議案的資料
- (2) 建議重選退任董事
- (3) 建議授出購回股份及發行新股份之一般性授權
- (4) 建議授出發行股份獎勵計劃項下將予授出之受限制股份單位之相關新股份之計劃授權
- (5) 建議澄清修訂股份獎勵計劃
- (6) 與建議向關連參與者授出受限制股份單位有關之建議關連交易
- (7) 股東週年大會通告

(1) 緒言

本通函旨在發出股東週年大會通告並向股東提供有關將於股東週年大會上提呈的決議案的資料，包括《上市規則》規定須提供的有關資料：(i)重選退任董事、(ii)向董事授出股份回購授權及發行授權以購回股份及發行新股份、(iii)向董事授出計劃授權以發行股份獎勵計劃項下將予授出之受限制股份單位之相關新股份、(iv)建議澄清修訂股份獎勵計劃及(v)與建議向關連參與者授出受限制股份單位有關之建議關連交易。

(2) 股東週年大會及委任代表安排

股東週年大會通告載於本通函第61至66頁。

適用於股東週年大會之代表委任表格已隨附於本通函內。該代表委任表格亦刊載於香港交易及結算所有限公司之網站(www.hkexnews.hk)及本公司之網站(www.samsonite.com)。閣下須按印付之指示填妥及簽署代表委任表格，盡快及無論如何最遲須於股東週年大會或其任何續會指定舉行時間48小時(不包括公眾假期的任何部分)前送達本公司之香港股份登記分處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓，或本公司註冊辦事處，地址為13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg，方為有效。填妥並交回代表委任表格後，股東仍可依願親身出席股東週年大會並於會上投票。

(3) 有關股東週年大會建議決議案的資料

普通決議案：

1. 採納截至2018年12月31日止年度之本公司經審計法定賬目及綜合財務報表以及董事會報告及核數師報告

根據盧森堡法律，本公司須以獨立實體形式發佈獨立於綜合財務報表的經審計法定賬目，並附上董事會報告及認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)報告。

根據盧森堡法律，本公司亦須發佈根據國際會計準則理事會採納的《國際財務報告準則》(「IASB的《IFRS》」)編製的綜合財務報表，註腳對應歐盟採納的《國際財務報告準則》(「歐盟《IFRS》」)。儘管須於董事會報告中披露的事項存在若干差異，此等綜合財務報表與本公司年報所載根據《上市規則》規定編製的綜合財務報表並無重大差異。

董事會函件

連同本通函，股東將收到下列各項的副本：

- (a) 經審計法定賬目，包括董事會報告及認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)報告；
- (b) 根據IASB的《IFRS》編製的經審計綜合財務報表(註腳對應歐盟《IFRS》)，包括董事會報告及有關認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)報告；
- (c) 根據IASB的《IFRS》編製的經審計綜合財務報表，包括有關董事會報告及外聘核數師報告(其已載入本公司之年報)；及
- (d) 董事會根據《註冊成立章程細則》第10.9條編製的報告，內容有關(其中包括)
 - (i) Kyle Francis Gendreau先生有關建議根據股份獎勵計劃向其授出受限制股份單位獎勵的利益衝突及(ii) Jerome Squire Griffith先生有關自2019年3月13日起調任獨立非執行董事的利益衝突。

建議股東採納此等法定賬目及綜合財務報表。

2. 批准分配本公司截至2018年12月31日止年度之業績

建議本公司截至2018年12月31日止年度之業績按照本公司關於經審計法定賬目的董事會報告所述方式分配。

3. 向股東宣派現金分派

於2019年3月13日，董事會建議運用本公司特別可供分派儲備向股東派發125,000,000美元之現金分派(「分派」)。自本公司特別可供分派儲備作出建議分派須待股東於股東週年大會上批准後方可作實。

除向名列於香港股東名冊的股東以港元支付外，分派將以美元支付。有關匯率將為香港銀行公會(www.hkab.org.hk)於批准分派當日所公佈之港元兌美元開市買入匯率。根據盧森堡法律，毋須就分派款項繳付預扣稅。

4. 重選退任董事

按照《上市規則》附錄十四所載守則條文第A.4.2條，每名董事(包括委任具有特定任期的董事)須至少每三年輪值退任一次。此外，按照《註冊成立章程細則》第8.1條，董事須於股東大會上由股東選舉產生，且股東大會將釐定董事的人數及任期。董事任期最長為三年，任期屆滿後每名董事將符合資格膺選連任。

董事會函件

因此，Timothy Charles Parker先生、Paul Kenneth Etchells先生及Bruce Hardy McLain (Hardy)先生須輪值退任並符合資格及願意於股東週年大會上膺選連任，建議任期為三年，直至本公司於2022年舉行股東週年大會時為止。各董事的重選事宜將個別由股東於股東週年大會上進行投票表決。

兩名退任獨立非執行董事Paul Kenneth Etchells先生及Bruce Hardy McLain (Hardy)先生至2020年各自將擔任董事超過9年（倘於股東週年大會獲得連任）。Etchells先生及McLain先生對本集團的業務營運了解透徹，多年來一直以獨立非執行董事的身份向本公司表達客觀見解並給予獨立指導，對本身角色持續表現堅定承擔。因此，董事會（包括董事會提名委員會）認為Etchells先生及McLain先生長期服務不會影響其作出獨立判斷，且彼等將繼續為董事會貢獻寶貴的業務經驗及提供指導。董事會（包括董事會提名委員會）確信Etchells先生及McLain先生會繼續符合《上市規則》所載的獨立指引及具備繼續履行獨立非執行董事一職所需的品格、誠信及經驗。

董事會提名委員會參考本公司董事會多元化政策載列的提名原則及條件和本公司董事會提名委員會職權範圍載列的董事提名政策、本公司企業戰略以及所有獨立非執行董事的獨立情況，檢討了董事會的架構及組成、董事給予的確認及披露、退任董事的資格、技能、經驗、時間投入及貢獻。提名委員會已向董事會提議所有退任董事（包括應於股東週年大會退任的兩名獨立非執行董事）重選連任。

擬在股東週年大會上重選連任的退任董事詳情載於本通函附錄一。

5. 更新授予KPMG Luxembourg作為本公司截至2019年12月31日止年度之認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)之授權

建議股東根據盧森堡法律更新授予KPMG Luxembourg作為本公司截至2019年12月31日止年度之認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)之授權。

6. 續聘KPMG LLP為本公司外聘核數師

根據《上市規則》第13.88條，建議股東續聘KPMG LLP為本公司外聘核數師，任期由股東週年大會結束時直至下屆股東週年大會為止。

董事會函件

7.及8. 建議授出購回及發行股份之一般性授權

於2018年6月7日舉行的本公司股東週年大會上，董事分別獲授一般性授權以發行及購回股份。該等授權將於下列較早日期失效：(i)本公司於2019年舉行的下屆股東週年大會結束時；(ii)任何適用法例或《註冊成立章程細則》規定本公司須舉行下屆股東週年大會之期限屆滿時；或(iii)該授權於股東大會透過股東普通決議案被撤銷或修改之時。

為使本公司能於適當時靈活發行及購回股份，建議於股東週年大會提呈以下普通決議案以批准：

- (a) 於有關期間授予董事發行授權以配發、發行或處理不超過本通函第61至66頁所載股東週年大會通告內第7段所載的所提呈之普通決議案通過當日本公司已發行股份總數之10%之額外股份(假設於股東週年大會日期本公司已發行股本並無變動，即於最後實際可行日期合共143,100,875股股份)，為換取現金代價而發行的股份按股份基準價折讓不超過10%的價格發行。為免生疑，發行授權不包括為根據股份獎勵計劃授出受限制股份單位獎勵而根據股份獎勵授權發行的任何股份(於下文進一步解釋)；及
- (b) 在下列所述限制下，於有關期間授予董事股份回購授權以於聯交所購買不超過本通函第61至66頁所載股東週年大會通告第8段所載的所提呈之普通決議案通過當日本公司已發行股份總數之10%之股份(假設於股東週年大會日期本公司已發行股本並無變動，即於最後實際可行日期合共143,100,875股股份)。

董事會建議授予不超過於通過建議普通決議案當日本公司已發行股份總數之10%之發行授權，而根據發行授權為換取現金代價發行之股份不得以超過按股份基準價折讓10%之價格發行，而非按《上市規則》所允許本公司已發行股份總數之20%之上限及股份基準價最高折讓20%之價格。董事會建議之發行授權與適用之《ISS指引》一致。

為遵守盧森堡《公司法》條文規定(其中包括)本公司須在不影響所有同等地位股東享有同等待遇原則的前提下，按股東批准之特定價格範圍購回任何股份，茲建議董事會僅在價格範圍介乎每股股份15港元至45港元的情況下行使股份回購授權以購回任何股份。此外，為遵守《上市規則》規定，本公司可購回任何股份之最高價將不會高於購

董事會函件

回任何該等股份日期前五個交易日股份在聯交所之平均收市價5%或以上。上述價格範圍僅為促使本公司股份在聯交所之可能購回可符合適用法律及法規而作出，不應被視為董事會就股份日後可於聯交所買賣的價格(其須視乎(其中包括)本公司表現、市況及本公司不能控制之其他情況而定)之意見的任何指標。

董事會注意到根據《上市規則》，本公司須在購回後合理切實可行之情況下盡快註銷任何本公司已購回股份。董事會亦注意到根據盧森堡《公司法》，任何股份註銷及隨後的股本削減將須舉行股東特別大會，以批准有關註銷及股本削減。倘本公司根據股份回購授權購回任何股份，為符合適用法律及法規，將予召開股東特別大會以批准有關註銷及股本削減。

關於股份回購授權及發行授權，董事謹此聲明，彼等現時並無計劃根據該等授權購回任何股份或發行任何新股份。

根據《上市規則》須向股東發出之說明函件載於本通函附錄二，該說明函件載有合理所需資料，以便股東就投票贊成或反對授出股份回購授權作出知情決定。

有關股東週年大會通告第1至8段所載的所提呈之普通決議案的推薦建議

董事認為，股東週年大會通告第1至8段所載的所提呈之普通決議案(包括建議重選退任董事及授出股份回購授權及發行授權)乃符合本公司及股東的利益。因此，董事建議股東於股東週年大會上投票贊成所提呈之所有上述建議普通決議案。

9. 建議向董事授出授權以根據股份獎勵計劃授出2019年受限制股份單位獎勵(作為2019年年度長期獎勵計劃獎勵之一部分)

(a) 建議決議案之背景

一如2018年股東批准2018年授出的受限制股份單位獎勵，本公司正徵求股東批准下文所述2019年授出的建議受限制股份單位獎勵。儘管該獎勵乃根據現有股份獎勵計劃授出且介於股份獎勵計劃的現有攤薄限額內，惟《上市規則》及股份獎勵計劃仍要求授出受限制股份單位(包括向關連參與者授出受限制股份單位)須經股東批准。根據《上市規則》及股份獎勵計劃，授出購股權無須批准。

下文所述2019年獎勵的建議條款與股東批准的2018年獎勵條款一致。

(b) 長期獎勵計劃之概況

長期獎勵計劃為本集團高級管理人員及其他僱員薪酬計劃的重要組成部分。基於本公司長期業績及股份價值的長期增長提供財務獎勵的機會，使本集團管理層權益與股東利益一致，促進對本集團的長期承諾及有助於在人才市場競爭激烈的行業內挽留高級管理人員及其他經理。

薪酬委員會對本公司長期獎勵計劃的政策為以與國際品牌消費品公司的公認市場慣例一致的方式支持本公司招聘、留任及激勵管理層的需求。相對市場慣例，評估本公司長期獎勵計劃時，薪酬委員會注意到本公司大多數高級管理人員及長期獎勵計劃其他參與者中的很大部分均位於美國。就管理層薪酬基準及長期獎勵計劃設計而言屬於本公司同業群組公司之一部分的國際公司亦主要為位於美國且於美國上市的公司（本公司同業群組公司的其他詳情見下文）。薪酬委員會參考美世提供的建議，基於可作比較的行業板塊、業務營運與收益及市值確定了同業群組公司。因此，薪酬委員會認為，為達致長期獎勵計劃目標（尤其對於招聘及留任），鑑於相關國際公司的慣例，例如主要位於且於美國上市的同業群組公司以及於美國及國際上與本公司存在人才競爭的同業群組公司，考慮本公司長期獎勵計劃屬恰當。

長期獎勵計劃乃根據股東於2012年9月14日採納的本公司股份獎勵計劃管理。股份獎勵計劃有效期至2022年9月13日止。股份獎勵計劃的目的乃透過提供獲取本公司股權的機會吸引有技能和經驗的人員，激勵彼等留任本集團，以及鼓勵彼等為本集團的未來發展及擴張而努力。有關授出購股權的股份獎勵計劃條文符合《上市規則》第十七章的規定。

2018年，薪酬委員會及董事會重設本公司長期獎勵計劃，以使長期獎勵計劃與本公司同業群組公司內的國際公司所採納的類似計劃保持一致，並進一步加強長期獎勵計劃與股東長期利益的一致性。2018年9月26日，股東通過董事會為實施重設的長期獎勵計劃而提出的各項決議案，包括對股份獎勵計劃的若干修訂。

董事會函件

下表概述本公司薪酬理念如何反映於長期獎勵計劃中：

本公司採取的行動	本公司不採取的行動
<p>✓ 獨立管理：股份獎勵計劃由薪酬委員會（其成員全部為獨立非執行董事）或董事會的任何其他全部由非執行董事組成的委員會管理。參與管理股份獎勵計劃的董事概無資格獲得獎勵。</p>	<p>✗ 非執行董事參與：非執行董事不合資格參與股份獎勵計劃，即表示管理委員會的成員概無資格參與股份獎勵計劃。</p>
<p>✓ 僱員獎勵：本公司高級管理人員及其他僱員合資格參與股份獎勵計劃。</p>	<p>✗ 股息或等同股息：向股東分派的股息或其他現金不會累計，直至與歸屬獎勵相關的股份已發行或轉讓予參與者為止。股份獎勵計劃並無規定等同股息。</p>
<p>✓ 有管理的攤薄：薪酬委員會積極管理長期獎勵計劃獎勵產生的攤薄，以確保攤薄水平與市場預期及本公司同業群組公司一致。2018年採納的薪酬委員會政策是長期獎勵計劃獎勵產生的年度攤薄不超過1.25%。</p>	<p>✗ 股份回收：由於稅項負債或行使價而撤回的股份不會重新計入計劃限額。</p>
<p>✓ 與表現掛鈎：高級管理人員的大部分獎勵（長期獎勵計劃總值的50%）須根據表現情況而定。</p>	<p>✗ 對績效欠佳的獎勵：倘未達致薪酬委員會設立的績效目標，會減少歸屬與績效掛鈎的獎勵，甚至可能根本不會歸屬獎勵。</p>
<p>✓ 控制權變更時滾存獎勵：倘本公司控制權變更，獎勵將轉入等同獎勵，除非適用法律不許可或購買方不同意滾存獎勵。</p>	<p>✗ 單觸發：獎勵的歸屬不會僅因本公司控制權變更而自動加速，除非適用法律不許可或購買方不同意滾存獎勵。</p>
<p>✓ 雙觸發：本公司控制權變更後，僅會於控制權變更後兩年內於無故非自願終止僱傭或因合理原因自願辭職時加速已滾存獎勵的歸屬。</p>	<p>✗ 終止時加速：未歸屬獎勵一般會於終止僱傭時（身故或傷殘除外）失效（本公司控制權變更後發生雙觸發事件除外）。</p>

董事會函件

本公司採取的行動

✓ **長期歸屬**：與績效掛鈎的獎勵須遵守三年的一次全數歸屬期。按時間歸屬的獎勵須遵守三年或四年的按比例歸屬期。

✓ **扣減及撤回**：扣減及撤回條文適用於授予行政總裁、財務總監及其他若干高級管理人員的績效掛鈎獎勵，以便追討績效掛鈎股權薪酬。

✓ **持股指引**：董事會採納適用於行政總裁、財務總監及其他若干高級管理人員的持股指引。

下表載列長期獎勵計劃的主要特點：

長期獎勵計劃特點	詳情
1. 績效掛鈎受限制股份單位(績效掛鈎受限制股份單位)	<ul style="list-style-type: none">• 績效掛鈎受限制股份單位僅於經參考累計經調整每股盈利及相對股東回報總額釐定的預先確定的累計表現目標達成後，方會於授出日三年後一次全數歸屬。倘本公司絕對股東回報總額為負值，則不會就相對股東回報總額超標而作出支付。• 相對股東回報總額將計量與由本公司同業群組公司(定義見下文)組成之基準組別的股東回報總額相對的本公司股東回報總額。• 歸屬時，股份將根據股份獎勵計劃的條款向高級管理人員發行，除非本公司要求支付每股股份的面值0.01美元，否則高級管理人員收取該等股份毋須支付任何代價。• 績效掛鈎受限制股份單位確保本公司所訂明的長期策略及財務目標與行政人員薪酬之間聯繫更緊密。
2. 時間掛鈎受限制股份單位(時間掛鈎受限制股份單位)	<ul style="list-style-type: none">• 時間掛鈎受限制股份單位將按比例於三年內於授出日的每個週年日歸屬。• 歸屬時，股份將根據股份獎勵計劃的條款向參與者發行，除非本公司要求支付每股股份的面值0.01美元，否則參與者收取該等股份毋須支付任何代價。• 時間掛鈎受限制股份單位有助挽留參與者，原因是股份在一段時間後方會歸屬，而時間掛鈎受限制股份單位的價值取決於本公司股份市值，可以此獎勵長期表現。

董事會函件

長期獎勵計劃特點	詳情
3. 購股權	<ul style="list-style-type: none">購股權將按比例於四年內於授出日的每個週年日歸屬。已歸屬的購股權可於授出日的第十個週年日屆滿前行使。購股權的行使價將根據《上市規則》規定按授出購股權時的股份市價釐定。購股權有助挽留參與者並獎勵長期表現，原因是購股權的價值取決於本公司股份市值。
4. 獎勵比重	<ul style="list-style-type: none">2019年將向本集團高級管理人員授出的獎勵的目標長期獎勵計劃價值將包括50%的績效掛鈎受限制股份單位、25%的時間掛鈎受限制股份單位及25%的購股權（基於授出日價值），與2018年授出獎勵一致。將長期獎勵組合轉向與績效掛鈎的股份獎勵為本公司同業群組公司慣例及全球最佳慣例。此舉與該等慣例保持一致。薪酬委員會將繼續密切監察及管理獎勵的攤薄影響。預期2019年根據股份獎勵計劃建議授出受限制股份單位將導致股權攤薄水平不超過約0.48%（假設績效掛鈎受限制股份單位按目標水平歸屬）及約0.60%（假設績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬）。預期2019年根據股份獎勵計劃授出購股權將導致股權攤薄水平不超過約0.65%。按合計基準計算，上述根據股份獎勵計劃建議授出受限制股份單位及購股權將導致股權攤薄水平不超過約1.13%（假設績效掛鈎受限制股份單位按目標水平歸屬）及約1.25%（假設績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬）。以上所述預期股權攤薄水平的計算是為落實薪酬委員會的政策，即2019年所授出所有獎勵的股權攤薄上限不得超過本公司於最後實際可行日期已發行股本的1.25%。股東務須注意，視乎授出日的股價而定，實際股權攤薄水平或會下降，但根據薪酬委員會的政策不會超過1.25%。此外，授出購股權的預期股權攤薄水平乃基於就相關輸入值運用若干假設的柏力克—舒爾斯估值模型。股東務須注意，授出購股權的實際股權攤薄水平取決於授出日所運用使用當時適用相關輸入值的柏力克—舒爾斯估值模型。

董事會函件

長期獎勵計劃特點

詳情

5. 選擇同業群組公司
- 根據美世及一家管治諮詢公司所提供的建議，薪酬委員會基於類似的行業板塊、業務營運與收益及市值，考慮本公司在全球的重大業務後確定同業群組公司（「同業群組公司」）。
 - 就長期獎勵計劃而言，同業群組公司目前包括 Hanesbrands Inc.、Capri Holdings Limited（前稱Michael Kors Holdings Limited）、Tapestry, Inc.（前稱Coach, Inc.）、Under Armour, Inc.、Fossil Group, Inc.、Skechers U.S.A., Inc.、Carter's, Inc.、Wolverine World Wide, Inc.、G-III Apparel Group, Ltd.、Columbia Sportswear Company、Lululemon Athletica Inc.、Steven Madden, Ltd.、Deckers Outdoor Corporation、Prada S.p.A、利標品牌有限公司、Burberry Group plc、Hugo Boss AG及 L'Occitane International S.A.。
6. 持股指引
- 持股指引適用於行政總裁、財務總監及若干其他高級管理人員，以進一步使其權益與股東利益一致。
 - 根據該指引，鼓勵指引適用的每名高級管理人員實益持有價值至少相等於行政總裁基本薪金六倍、財務總監基本薪金三倍及其他高級經理基本薪金一點五倍的股份。
 - 高級管理人員將於2023年10月11日或（倘為較後時間）彼等任職之日起五年內達致該持股水平。
 - 經計及績效掛鈎受限制股份單位歸屬後已發行、時間掛鈎受限制股份單位歸屬後可發行或時間掛鈎受限制股份單位歸屬後已發行的股份，預計高級管理人員可達致持股水平。評估持股時不會計入未行使購股權（無論有否歸屬）或未歸屬績效掛鈎受限制股份單位所涉股份，但會計入高級管理人員以其他方式實益擁有的股份。
 - 薪酬委員會在考慮是否向高級管理人員授出更多受限制股份單位時，可能會考慮有關高級管理人員在實現其最低持股目標方面取得的進展。

董事會函件

長期獎勵計劃特點

詳情

- | | |
|-------------------|---|
| 7. 扣減及撤回政策 | <ul style="list-style-type: none">• 扣減及撤回政策適用於2018年9月26日或之後向本公司行政總裁、財務總監及若干其他高級管理人員支付或授出的與績效掛鈎的薪酬(包括績效掛鈎受限制股份單位)。• 根據該政策，倘本公司認為由於個人的欺詐或不當行為導致嚴重不符合任何適用財務報告規定而須重新編製會計報表，則本公司有權就該個人錯誤獲獎勵的與績效掛鈎的薪酬金額，尋求收回已歸屬獎勵及減少未歸屬獎勵。• 與績效掛鈎的薪酬可能撤回的適用期間將為會計重列影響的整個期間。 |
| 8. 終止僱傭 | <ul style="list-style-type: none">• 倘終止僱傭，則薪酬委員會有權酌情決定(i)是否及以何等程度歸屬任何未歸屬獎勵，及(ii)任何已歸屬購股權仍可行使的時間。未歸屬獎勵一般會於終止僱傭時被沒收，惟倘終止乃由於身故或殘疾所致(在此情況下董事會可考慮當時表現條件達成的程度)，則獎勵將提前歸屬。已歸屬但未行使的購股權一般可於終止後的較短行使期內繼續行使，惟倘因故終止，則任何未行使購股權將被沒收。 |
| 9. 企業事件 | <ul style="list-style-type: none">• 對於2018年9月26日或之後授出的獎勵，股份獎勵計劃規定未歸屬獎勵於控制權發生變動後繼續有效(適用法律不允許或購買方不同意獎勵滾存則除外)，惟獎勵將於控制權發生變動後兩年內因無故非自願終止僱傭或因充分理由的自願辭職(定義見股份獎勵計劃)(常稱「雙觸發」)提早歸屬(績效掛鈎受限制股份單位歸屬的水平將假設表現達目標水平及應用時間比例釐定)。 |

董事會函件

此外，薪酬委員會建議本集團經理(高級管理人員除外)2019年的目標長期獎勵計劃價值將包括獲授時間掛鈎受限制股份單位及購股權，其佔比分別約為75%及25%(基於授出日價值)。時間掛鈎受限制股份單位及購股權的百分比組合乃由薪酬委員會經考慮本公司同業群組公司類似獎勵的百分比組合後釐定。

(c) 2019年長期獎勵計劃的攤薄效應限制

根據股份獎勵計劃，董事會獲授權授出涉及最多140,713,700股股份的獎勵，佔本公司採納股份獎勵計劃當日已發行股本約10% (「計劃限制」)。除非經股東批准，否則任何攤薄不得超過該水平。於2019年3月31日，根據股份獎勵計劃可授出的獎勵所涉股份總數最高為33,115,573股股份(已計及之前獎勵及根據股份獎勵計劃條款已失效的獎勵，並假設2018年授出的績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬)，佔最後實際可行日期本公司已發行股本約2.31%。

建議2019年獎勵(包括建議受限制股份單位)將根據股份獎勵計劃於現有攤薄限制(即上文所述計劃限制)內授出。因此，授出2019年獎勵後，根據股份獎勵計劃可授出的獎勵所涉股份總數最高為15,259,836股股份(假設並無其他獎勵根據股份獎勵計劃條款失效，並假設績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬)，佔於最後實際可行日期本公司已發行股本約1.07%。

薪酬委員會政策旨在確保各財政年度授出的長期獎勵計劃獎勵產生的攤薄不超過當時本公司已發行股本的1.25%。因此，購股權及受限制股份單位之建議2019年獎勵所涉股份合共不會超過最後實際可行日期本公司已發行股本的1.25%。建議2019年獎勵已計及有關本集團尚未確定的新員工或晉升員工的潛在獎勵的假設。

除2019年獎勵(上述適用於新員工或晉升員工的獎勵除外)外，薪酬委員會預計不會再授出其他獎勵，惟股東日後於股東大會批准授出其他受限制股份單位獎勵除外。

董事會函件

據薪酬委員會所知，根據《ISS指引》，ISS一般會建議股東投票贊成股權激勵計劃，惟計劃的最高攤薄水平超過成熟公司已發行資本的5%則除外。《ISS指引》亦指出，倘計劃包含具有挑戰性的表現指標及有意義的歸屬期間，則ISS會支持成熟公司攤薄水平不超過10%的計劃。本公司注意到，儘管採納股份獎勵計劃時允許最高攤薄10%，但薪酬委員會有關年度攤薄上限的政策與同業群組公司之常規及美國上市公司現行市場慣例一致。¹如上所述，薪酬委員會之政策為，基於該等同業群組公司內的國際公司（主要位於美國及於美國上市）之常規，考慮本公司長期獎勵計劃。本公司於美國及全球範圍與該等同業群組公司內的公司競爭人才。這尤為重要，是因為本公司大部分高級管理人員及相當一部分長期獎勵計劃的其他參與者位於美國。本公司認為這是本公司與大部分其他香港上市公司的不同之處。因此本公司謹此認為，鑑於相對其他香港上市公司的獨特地位，股東應根據本公司同業群組公司及相關市場慣例評估長期獎勵計劃的攤薄。

薪酬委員會承諾，倘本公司日後尋求股東批准更新股份獎勵計劃的計劃授權限額，則於批准更新計劃授權限額當日後，可能因根據股份獎勵計劃及本公司任何其他股份獎勵計劃授出的獎勵歸屬或獲行使而發行及／或轉讓的股份總數不會超過該日已發行股份的5%。

(d) 管理層薪酬元素

方式

本公司有關參與本公司長期獎勵計劃的高級管理人員及其他經理的年度薪酬組合方式為提供均衡的組合，其中包括下列薪酬元素：(i)基本薪金、(ii)基於財務及策略目標的年度花紅形式的短期現金獎勵及(iii)長期股權獎勵計劃，包括高級管理人員的績效掛鉤受限制股份單位。薪酬委員會計及本公司獨立薪酬顧問美世的意見後，按年釐定各高級管理人員的該等元素之間的薪酬分配。美世的意見包括對照本公司同業群組公司制定的基準。目標年度花紅及目標長期獎勵計劃價值按各人士基本薪金的百分比計算。

參與者為高級管理人員

2019年高級管理人員的該等薪酬元素分配如下：

- **行政總裁**（「**行政總裁**」）：目標年度花紅為基本薪金的150%，及目標長期獎勵計劃價值為基本薪金的350%；
- **財務總監**（「**財務總監**」）：目標年度花紅為基本薪金的85%，及目標長期獎勵計劃價值為基本薪金的175%；及

¹ 由美世提供，乃基於2015年至2017年期間本公司同業群組公司及Equilar 500以股份為基礎的三年平均水平。

董事會函件

- 其他高級管理人員：目標年度花紅為基本薪金的50%至60%，及目標長期獎勵計劃價值為基本薪金的100%至150%。

因此，高級管理人員的目標長期獎勵計劃價值佔各高級管理人員目標年度薪酬總額約40%至58%之間。經計及績效掛鈎受限制股份單位及目標年度花紅，高級管理人員薪酬的績效掛鈎元素佔高級管理人員年度薪酬總額約40%至54%之間。這表明薪酬委員會及本公司重視本公司高級管理人員的「為績效支付報酬」。

參與者並非高級管理人員

就並非高級管理人員的長期獎勵計劃參與者而言，目標年度現金花紅介乎基本薪金的10%至50%，而目標長期獎勵計劃價值介乎基本薪金的15%至125%，視乎參與者於本集團的角色而定。

釐定獎勵所涉股份數目的方法

獎勵(包括受限制股份單位(包括績效掛鈎受限制股份單位及時間掛鈎受限制股份單位))所涉股份數目按該等受限制股份單位的目標長期獎勵計劃價值除以(i)股份於授出日期的收市價；及(ii)股份於緊接授出日期前五個交易日的平均收市價之較高者釐定。獎勵(包括購股權)所涉股份數目於授出日期基於柏力克—舒爾斯估值模式釐定，該模式計算達致該等購股權的目標長期獎勵計劃價值所需的股份數目。

(e) 歸屬績效掛鈎受限制股份單位的表現條件

績效掛鈎受限制股份單位的最終已歸屬股份數目將視乎適用於績效掛鈎受限制股份單位表現條件的達成程度而有所不同，從而確保實際支付與本公司表現掛鈎。薪酬委員會釐定表現計量及目標。設定表現目標時，目的是目標具有充分挑戰性，以設立與股東預期者一致的適當為績效支付報酬目標，並設立高級管理人員可能認為可達成的參數，以提供適當的激勵。有關目標將於授出績效掛鈎受限制股份單位時與接受者溝通。有關表現條件的詳情(包括可能根據績效掛鈎受限制股份單位歸屬的股份數目上限)載列如下：

累計經調整每股盈利(比重為50%)

	2019年至2021年三個財政年度 累計經調整每股盈利 (佔目標百分比)	歸屬水平 (佔所授出股份百分比)
上限	120%或以上	200%
目標	100%	100%
下限	90%	50%
	90%以下	0%

歸屬水平將根據目標的實際實現情況確定。

董事會函件

薪酬委員會就適用於績效掛鈎受限制股份單位的累計經調整每股盈利目標作出推薦建議時，已考慮多項因素。儘管該方法無法公式化，但該等因素包括對本公司、同業公司及市場的預測分析、管理層的預測及策略規劃以及本公司、市場及同業公司的過往表現。設立累計經調整每股盈利目標時，薪酬委員會亦已考慮經調整每股盈利目標之複合年增長率。

由於聯交所對披露損益預測有嚴格規定，故本公司如其他香港上市公司般並無提供盈利指引。基於相同理由，本公司於本通函中並無披露就績效掛鈎受限制股份單位有待達致的累計經調整每股盈利目標。上市規則有關披露損益預測的規定適用於明示或暗示量化損益預測水平(明確或參考過往損益或任何其他基準或參考點)的任何聲明。根據該等規定，目標累計經調整每股盈利數據可能被視為預測。倘本公司前瞻性披露或於三年表現期間結束前披露該等預測，則本公司須遵守若干上市規則規定，包括披露作出預測時所用主要假設、取得其核數師就檢討預測所用會計政策及計算出具的確認函及倘於預測期間發生任何事件，而該事件若於作出預測時為已知事件，即會令任何假設出現重大不符，則應作出適當公佈。董事會認為無法作出根據上市規則視為涵蓋三年表現期間的損益預測，且本公司就累計經調整每股盈利目標遵守該等規定將不切實際。亦留意到，本公司股東或潛在投資者或會將該等目標誤認為本公司的盈利指引，而實際並非計劃作為盈利指引。儘管如此，本公司將盡力於三年表現期間結束後的本公司年報中追溯披露該三年的累計經調整每股盈利目標。

相對股東回報總額(比重為50%)

	2019年至2021年三個財政年度 股東回報總額百分等級	歸屬水平 (佔已授出目標股份百分比)
上限	第90個百分位或以上	200%
目標	第50個百分位	100%
下限	第35個百分位	50%
	第35個百分位以下	0%

倘絕對股東回報總額為負值，則不會就相對股東回報總額為上述目的作出支付。歸屬水平將根據目標的實際表現情況確定。

有關累計經調整每股盈利的支付及相對股東回報總額將分別作出調整。

董事會函件

相對股東回報總額目標的下限、目標及最高百分等級以及相應的歸屬水平，基於薪酬委員會的獨立薪酬顧問美世有關標準普爾500強公司之間的市場慣例意見而定。²根據美世的意見³，該等公司最普遍的作法為(i)將歸屬下限表現設置在第25個百分位；(ii)將目標歸屬表現設置在第50個百分位；及(iii)將歸屬的最高表現設置在第75個百分位。因此，本公司擬授出的績效掛鈎受限制股份單位的百分等級較標準普爾500強公司所最常使用者更為嚴謹。由於國際慣例因應類似表現標準而各不相同，故薪酬委員會認為此舉屬合適。

就基於達到下限、目標及最高百分等級而可能達致的歸屬水平而言，標準普爾500強公司的最常用慣例為就下限表現作出目標的50%的派付率，就目標表現作出目標的100%的派付率及就上限表現作出目標的200%的派付率。因此，本公司擬授出的績效掛鈎受限制股份單位的歸屬水平與標準普爾500強公司最常使用者一致。

(f) 授出受限制股份單位的成本

根據股份獎勵計劃授出任何受限制股份單位的成本將參考股份於授出時的市值，並經考慮股份授出時的條款及條件作出調整後入賬。董事會認為，陳述所有根據股份獎勵計劃或所尋求的股份獎勵授權可授出之獎勵之價值，猶如該等獎勵已於最後實際可行日期授出，對股東而言並不恰當或並無幫助。董事會認為，任何有關於最後實際可行日期所有獎勵價值之陳述對股東而言並無意義，理由是將授出之獎勵不得轉讓，且獎勵持有人不得以任何方式出售、轉讓、抵押、按揭獎勵，亦不得就任何獎勵設立產權負擔或設立以任何第三方為受益人的任何權益。此外，獎勵之價值乃按多項變數計算，例如行使價、行使期、利率、預期波動及其他相關變數。

董事會認為，按於最後實際可行日期之大量估計假設而計算之獎勵價值，對股東而言並無意義且具誤導性。有關股份獎勵計劃的詳情(包括已授出、已歸屬、已失效及日後可供授出的獎勵以及於本公司各個財政年度授出獎勵所產生的僱員成本的詳情及變動)將於本公司年報及中期報告披露。本公司將於行使股份獎勵授權前充分考慮根據股份獎勵計劃授出受限制股份單位所產生的任何財務影響。

² 薪酬委員會考慮標準普爾500強公司的慣例而非本公司同業群組公司內的公司慣例，是因為同業群組公司中僅兩間公司將相對股東回報總額用作表現計量。由於本公司的同業群組公司主要包括美國上市公司，故薪酬委員會認為使用標準普爾500強公司的慣例作基準屬恰當。獨立薪酬顧問告知委員會標準普爾500強公司的慣例代表美國上市公司的廣大市場慣例。

³ 2018 Relative TSR Prevalence and Design of S&P 500 Companies, Exequity, 2018年9月14日。

董事會函件

就對本集團資產淨值(「資產淨值」)的財務影響而言，預期在因受限制股份單位歸屬而發行新股份時，每股股份資產淨值將會攤薄。預期於2019年的關連授出將導致每股股份資產淨值攤薄不超過約0.17%(假設績效掛鈎受限制股份單位按目標水平歸屬)及約0.27%(假設績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬)。另一方面，鑑於行使價(將經參考股份當前市價釐定)大幅高於目前的每股股份資產淨值，預期每股股份資產淨值將於購股權歸屬及行使時錄得增長。

(g) 建議向董事授出授權以根據股份獎勵計劃授出2019年受限制股份單位獎勵(作為2019年年度長期獎勵計劃獎勵之一部分)

2018年，為於2019年實施上述長期獎勵計劃並促使授出受限制股份單位，將於股東週年大會上提呈普通決議案，批准向董事會授出授權(由薪酬委員會行使)，以便根據股份獎勵計劃授出涉及最多8,534,685股新股份的受限制股份單位獎勵(「股份獎勵授權」)，佔股東週年大會通告第9段所載的所提呈普通決議案獲通過當日本公司已發行股份總數的0.60%(假設本公司已發行股本於股東週年大會日期維持不變)，以及在受限制股份單位歸屬時於有關期間配發、發行及處理根據股份獎勵計劃授出的受限制股份單位所涉股份。本公司已計算股份獎勵授權的新股份最高數目以實行薪酬委員會政策，當中訂明2019年授出的所有獎勵之股權攤薄上限不會超過本公司於最後實際可行日期已發行股本的1.25%。所授出2019年受限制股份單位所涉股份確實數目將按2019年受限制股份單位的目標長期獎勵計劃價值除以下列兩項中的較高者釐定：(i)股份於授出日的收市價及(ii)股份於緊接授出日期前五個交易日的平均收市價。

股份獎勵授權將於有關期間有效。

於最後實際可行日期，董事會已建議或識別根據股份獎勵計劃將獲授受限制股份單位的12名高級管理人員(包括執行董事Kyle Francis Gendreau先生)及最多約174名僱員。於該等2019年受限制股份單位的建議承授人中，有12名建議承授人為關連參與者。因此，所有關連參與者及彼等各自的聯繫人不得於股東週年大會上就批准股份獎勵授權的決議案投票。詳情請參閱下文「與建議向關連參與者(包括Kyle Francis Gendreau先生)授出2019年受限制股份單位有關之建議關連交易」一節。

(h) 批准上市

聯交所上市委員會早前已批准因行使或歸屬根據股份獎勵計劃可能授出的獎勵而可能發行的新股份上市及獲准買賣。

(i) 推薦建議

董事(不包括Gendreau先生,惟包括獨立非執行董事)認為,股東週年大會通告第9段所載的所提呈之普通決議案乃符合本公司及股東的整體利益。因此董事(不包括Gendreau先生,惟包括獨立非執行董事)建議股東於股東週年大會上投票贊成所提呈之該普通決議案。

由於Gendreau先生於下述建議授出受限制股份單位中擁有權益,故Gendreau先生不得就建議股份獎勵授權的董事會相關決議案投票。除上文所披露者外,概無其他董事於建議股份獎勵授權中擁有任何權益,故並無其他董事不得就建議股份獎勵授權的董事會相關決議案投票。

10. 建議澄清修訂股份獎勵計劃

(a) 建議澄清修訂股份獎勵計劃

股東於2018年9月舉行的股東特別大會批准對股份獎勵計劃授出的獎勵採用「雙觸發」歸屬。如2018年9月3日致股東通函所述,股份獎勵計劃現針對2018年9月26日後授出的所有獎勵「規定未歸屬獎勵於控制權發生變動後繼續有效(除非適用法律不允許或購買方不同意獎勵滾存),惟獎勵將於控制權發生變動後兩年內因無故的非自願終止僱傭或因充分理由的自願辭職(常稱「雙觸發」)而提早歸屬(績效掛鈎受限制股份單位歸屬的水平將假設表現達目標水平及應用時間比例釐定)。」⁴

與單觸發不同,雙觸發歸屬普遍被認為是股權激勵計劃的市場最佳慣例,旨在協調僱員、股東及潛在購買方利益。一方面,滾存減少交易中股東的潛在攤薄,通過鼓勵留任及激勵本公司主要管理人員及僱員,購買方能確保本公司管理及運營連貫周全。同時,雙觸發事件發生後可能加速歸屬,避免管理人員及僱員在無故終止僱傭或因充分理由辭職後損失未歸屬獎勵的價值,從而激勵管理人員及僱員於交易前後繼續爭取股東最大價值。

與美世所說明的最佳慣例一致,2018年修訂旨在規定,倘獎勵滾存後發生雙觸發事件,則股份獎勵計劃的任何獎勵歸屬將:(i)按表現達目標水平及應用時間比例釐定(針對與績效掛鈎的獎勵,例如績效掛鈎受限制股份單位);及(ii)按悉數歸屬程度釐定(針對按時間歸屬的獎勵,例如時間掛鈎受限制股份單位及購股權)。與績效掛鈎的獎

⁴ 引號內文字為說明引用股東於2018年9月的批准。

董事會函件

勵與按時間歸屬的獎勵歸屬方式不同，是由於按時間歸屬的獎勵旨在留任僱員及激勵續聘，而與績效掛鈎的獎勵用於激勵高級管理人員以對本公司達到長期表現目標作出貢獻。然而，現行有效的股份獎勵計劃第5.12段並未表明獎勵滾存後，於發生雙觸發事件時會悉數歸屬時間掛鈎受限制股份單位及購股權。因此，股份獎勵計劃第5.12段不能達致雙觸發歸屬的預期目的及結果，為2018年所採納股份獎勵計劃之修訂中的疏忽。

為達致雙觸發歸屬的目的，使股份獎勵計劃符合最佳慣例，建議對股份獎勵計劃第5.12段作出以下細微澄清修訂，以明確區分與績效掛鈎的獎勵和按時間歸屬的獎勵：

「…即使有任何其他條款適用於新獎勵，新獎勵的相關股份、證券或現金金額應於有關事件發生後24個月期間內在發生下列任何事件後立即歸屬或可行使(視乎情況而定)(惟該獎勵應就根據將獎勵的相關股份總數、證券或現金金額(根據任何適用表現條件的目標達成程度而定)乘以有關比例(定義見下文)而釐定的股份數目、證券或現金金額而歸屬或可行使(視乎情況而定))…」

改為

「…即使有任何其他條款適用於新獎勵，新獎勵的相關股份、證券或現金金額應於有關事件發生後24個月期間內在發生下列任何事件後立即歸屬或可行使(視乎情況而定)(倘獎勵受表現條件所限，則該獎勵應就根據將獎勵的相關股份總數、證券或現金金額(根據任何適用表現條件的目標達成程度而定)乘以有關比例(定義見下文)而釐定的股份數目、證券或現金金額而歸屬或可行使(視乎情況而定))…」

(b) 推薦建議

董事(不包括Gendreau先生，惟包括獨立非執行董事)認為，股東週年大會通告第10段所載的所提呈之普通決議案乃符合本公司及股東的整體利益。因此董事(不包括Gendreau先生，惟包括獨立非執行董事)建議股東於股東週年大會上投票贊成所提呈之該普通決議案。

由於建議向Gendreau先生授出股份獎勵計劃的獎勵，故Gendreau先生不得就建議對股份獎勵計劃第5.12段作出澄清修訂的董事會相關決議案投票。除上文所披露者外，概無其他董事於該等修訂中擁有任何權益，故並無其他董事不得就有關該等修訂的董事會相關決議案投票。

由於建議根據股份獎勵計劃向關連參與者授出建議關連授出的獎勵，故所有關連參與者及彼等各自的聯繫人不得於股東週年大會上就批准該等修訂的決議案投票。

11.及12. 與建議向關連參與者(包括Kyle Francis Gendreau先生)授出2019年受限制股份單位有關之建議關連交易

(a) 建議向Kyle Francis Gendreau先生授出2019年受限制股份單位

如上文所述，本公司薪酬常規提供的年度薪酬待遇包括(i)基本薪金、(ii)基於財務及策略目標的年度花紅形式的短期現金獎勵及(iii)長期股權獎勵計劃，使高級管理人員的利益與股東利益保持一致。

根據2018年財政年度的年度薪酬(包括於2018年9月26日⁵股東大會後授出的2018年年度長期獎勵計劃獎勵)，薪酬委員會建議就2019年向本公司行政總裁兼執行董事Kyle Francis Gendreau先生授出由受限制股份單位及購股權組成的長期獎勵計劃獎勵。倘獲股東批准，預期授出將於2019年6月30日或之前作出。

2019年將向Gendreau先生授出的獎勵的目標長期獎勵計劃價值合共將為4,200,000美元(與2018年相同)，基於其2019年基本薪金1,200,000美元(與2018年相同)的350%計算(其中50%的目標長期獎勵計劃價值將為績效掛鈎受限制股份單位形式，25%為時間掛鈎受限制股份單位形式，而25%則為購股權形式)。

建議授出2019年受限制股份單位及擬授出2019年購股權的詳情如下。

建議授出2019年受限制股份單位詳情

薪酬委員會建議根據股份獎勵計劃向Gendreau先生授出相當於合共最多1,990,920股股份的受限制股份單位(其中最多1,592,736股股份將為績效掛鈎受限制股份單位形式，而最多398,184股股份則將為時間掛鈎受限制股份單位形式)。建議向Gendreau先生授出的受限制股份單位的目標長期獎勵計劃價值為3,150,000美元(與2018年相同)，相當於2019年長期獎勵計劃價值總額的75%。

上述股份的最高數目乃按股份於最後實際可行日期前52個星期的最低收市價每股股份價格20.70港元計算。建議向Gendreau先生授出受限制股份單位的相關股份確實數目將接受限制股份單位的目標長期獎勵計劃價值除以下列兩項中的較高者釐定：(i)股份於授出日的收市價及(ii)股份於緊接授出日前五個交易日的平均收市價。根據受限制股份單位歸屬的股份最終數目將各有不同，視乎建議授予Gendreau先生的績效掛鈎受限制股份單位適用的表現條件達成程度而定。

建議向Gendreau先生授出受限制股份單位的條件為：

- (a) 股東於股東週年大會上批准股份獎勵授權；及
- (b) 獨立股東於股東週年大會上批准根據股份獎勵計劃向Gendreau先生授出受限制股份單位的上述建議。

⁵ 由於授出2018年長期獎勵計劃獎勵於2018年9月26日舉行的股東大會上獲得股東批准，故有關獎勵於2018年10月及12月授出。自2019年起，年度長期獎勵計劃獎勵將於本公司股東大會(通常於每年6月舉行)後授出。

董事會函件

待該等條件達成後，薪酬委員會將於2019年6月30日或之前根據股份獎勵計劃向Gendreau先生授出上述受限制股份單位。向Gendreau先生授出該等受限制股份單位後，本公司將刊發公告。

擬授出2019年購股權

此外，薪酬委員會擬在向Gendreau先生授出受限制股份單位的同時，授出相當於授出日價值總額1,050,000美元的購股權（與2018年相同），相當於2019年目標長期獎勵計劃價值總額的25%。

購股權的相關股份確實數目將根據柏力克—舒爾斯估值模型於授出日釐定。擬作出的購股權授出不以股東於股東週年大會上批准為先決條件。

下表載列於2019年根據股份獎勵計劃所授出（或將予授出，如適用）的獎勵授出日價值（假設建議向Gendreau先生授出受限制股份單位）及2018年相關資料。謹此說明，獎勵的實際變現價值將取決於購股權獲行使及受限制股份單位歸屬時的股份價格。

姓名	授出年度	購股權的 授出日 價值 (美元)	時間掛鈎 受限制股份 單位的 授出日價值 (美元)	績效掛鈎受限制股份單位的 授出日價值(美元)			於授出日的 目標長期 獎勵計劃 價值總額 (美元)
				下限	目標	上限	
Kyle Francis Gendreau	2019年	1,050,000	1,050,000	525,000	2,100,000	4,200,000	4,200,000
	2018年	1,050,000	1,050,000	525,000	2,100,000	4,200,000	4,200,000

註釋：

- (1) 購股權於四年內等額歸屬。
- (2) 時間掛鈎受限制股份單位於三年內等額歸屬。
- (3) 績效掛鈎受限制股份單位根據是否達成表現條件而於授出三年後一次全數歸屬。2019年績效掛鈎受限制股份單位的表現條件的詳情於本通函第20至22頁載述。
- (4) 僅供說明之用，下表載列建議於2019年授出的獎勵的股份估計數目，假設(i)每股股份價格為20.70港元，即股份於最後實際可行日期前52個星期的最低收市價，及(ii)每股股份價格為24.95港元，即股份於最後實際可行日期的收市價。股份確實數目將於授出日（如上文所述）計算，將與以下所載的估計股份數目有所不同。此外，下文所載購股權的相關股份數目乃基於就相關輸入值運用若干假設的柏力克—舒爾斯估值模型計算。於授出日授出的購股權的相關股份實際數目將取決於在授出日所運用的使用當時適用相關輸入值的柏力克—舒爾斯估值模型。

董事會函件

假設每股股份價格為20.70港元，即股份於最後實際可行日期前52個星期的最低收市價：

姓名	購股權的 相關股份 數目	時間掛鈎 受限制 股份單位 的相關 股份數目	績效掛鈎受限制股份單位的 相關股份數目			目標長期 獎勵計劃 獎勵的 相關股份 總數
			下限	目標	上限	
Kyle Francis Gendreau	1,760,376	398,184	199,092	796,368	1,592,736	2,954,928

假設每股股份價格為24.95港元，即股份於最後實際可行日期的收市價：

姓名	購股權的 相關股份 數目	時間掛鈎 受限制 股份單位 的相關 股份數目	績效掛鈎受限制股份單位的 相關股份數目			目標長期 獎勵計劃 獎勵的 相關股份 總數
			下限	目標	上限	
Kyle Francis Gendreau	1,353,088	330,357	165,179	660,714	1,321,428	2,344,159

於本公司證券中的權益

於最後實際可行日期，Gendreau先生：

- (a) 於合共1,575,848股股份中擁有權益（作為全權信託創辦人），佔最後實際可行日期本公司已發行股本約0.11%；
- (b) 擁有合共6,243,411股股份的尚未行使購股權，佔最後實際可行日期本公司已發行股本約0.44%；
- (c) 擁有合共303,741股股份的尚未行使時間掛鈎受限制股份單位，佔最後實際可行日期本公司已發行股本約0.02%；及
- (d) 擁有初始或目標總數為607,478股股份的尚未行使績效掛鈎受限制股份單位（最終股份數目視乎有關授出績效掛鈎受限制股份單位的表現條件達成程度而定），佔最後實際可行日期本公司已發行股本約0.04%。

董事會函件

建議向Gendreau先生授出2019年受限制股份單位的理由及裨益

本公司通過提供年度薪酬待遇激勵、獎勵及留任高級管理人員。建議授出2019年受限制股份單位旨在繼續確保Gendreau先生的權益與股東長期利益的一致性。時間掛鈎受限制股份單位有助挽留高級管理人員並獎勵長期表現。同樣，績效掛鈎受限制股份單位確保本公司所訂明的長期策略及財務目標與行政人員薪酬之間聯繫更緊密。

下表載列2019年各薪酬部分(假設建議授出受限制股份單位經已落實)的明細及2018年相關資料。

姓名	年份	薪金 (美元)	概約 津貼及 其他實物 利益 (美元)	目標花紅 (美元)	年內 授出的 目標長期 獎勵計劃 價值總額 (美元)	概約 退休後 計劃供款 (美元)	總計 (美元)
Kyle Francis Gendreau	2019年 ⁽¹⁾	1,200,000	13,125	1,800,000	4,200,000	27,300	7,240,425
	2018年 ⁽²⁾	1,200,000	13,125	1,800,000	4,200,000	26,600	7,239,725

註釋：

- (1) 2019年的數字為預期金額，其中包括：基本薪金、估計津貼及其他實物利益、目標花紅(薪金的150%)、目標長期獎勵計劃價值總額(薪金的350%)(乃基於股份的授出日公平市值，並假設表現條件的目標水平達成程度適用於績效掛鈎受限制股份單位)及預期退休後計劃供款。
- (2) 2018年的數字包括：Gendreau先生擔任行政總裁期間的基本年薪、概約津貼及其他實物利益、Gendreau先生擔任行政總裁期間的年度目標花紅(薪金的150%)、目標長期獎勵計劃價值總額(薪金的350%)(乃基於股份的授出日公平市值，並假設表現條件的目標水平達成程度適用於績效掛鈎受限制股份單位)及概約退休後計劃供款。

(b) 建議向其他關連參與者授出2019年受限制股份單位

建議授出2019年受限制股份單位詳情

就2019年財政年度，薪酬委員會建議向其他關連參與者(為本集團高級管理人員及僱員，亦為一家或多家重大附屬公司董事及/或最高行政人員或若干重大附屬公司董事的聯繫人)授出相當於目標授出日價值總額4,617,234美元(2018年為3,808,771美元)的受限制股份單位(將為績效掛鈎受限制股份單位及/或時間掛鈎受限制股份單位形式)。倘獲股東批准，預期授出將於2019年6月30日或之前作出。

受限制股份單位的相關股份確實數目乃按授出日價值除以下列兩項中的較高者釐定：(i)股份於授出日的收市價及(ii)股份於緊接授出日前五個交易日的平均收市價。

下表載列建議向其他關連參與者授出受限制股份單位的詳情，包括建議於2019年向其他關連參與者授出受限制股份單位的相關股份估計最高數目，當中假設(i)每股股

董事會函件

份價格為20.70港元，即股份於最後實際可行日期前52個星期的最低收市價，及(ii)每股股份價格為24.95港元，即股份於最後實際可行日期的收市價。以下所載向Taleghani先生、Baele先生、Berard女士、Borrey先生、Cooper先生、Dutta先生、Guzmán先生、Lamb先生、Livingston先生及馬先生以及Tainwala女士授出的時間掛鈎受限制股份單位及績效掛鈎受限制股份單位的授出日價值以及目標長期獎勵計劃價值總額按2019年3月31日的適用匯率以美元呈列，並可根據授出日的適用匯率調整。股份確實數目將於授出日（如上文所述）計算，會與下文所載估計股份數目有所不同：

姓名／職位	時間掛鈎 受限制股份 單位的 授出日價值 (美元)	績效掛鈎受限制股份單位的授出日價值 (美元)			於授出日的 受限制 股份單位 目標長期 獎勵計劃 價值總額 (美元)	建議授出的受限制股份 單位的相關股份估計 最高數目	
		下限	目標	上限		假設每股 股份價格為 20.70港元	假設每股 股份價格為 24.95港元
Reza Taleghani先生 <i>財務總監</i>	251,563美元	125,781美元	503,125美元	1,006,250美元	754,688美元	476,994	395,743
Patrick Baele先生 <i>財務副總裁／財務總監 (歐洲區)</i>	273,081美元	—	—	—	273,081美元	103,560	85,920
Lynne Berard女士 <i>北美洲區總裁</i>	184,396美元	92,198美元	368,792美元	737,583美元	553,188美元	349,640	290,081
Arne Borrey先生 <i>歐洲區總裁</i>	188,483美元	94,242美元	376,967美元	753,934美元	565,450美元	357,388	296,512
Robert W. Cooper先生 <i>Tumi北美洲區總經理</i>	184,396美元	92,198美元	368,792美元	737,583美元	553,188美元	349,640	290,081
Subrata Dutta先生 <i>亞太及中東區總裁</i>	163,397美元	81,698美元	326,794美元	653,588美元	490,191美元	309,821	257,047
J. Roberto Guzmán先生 <i>拉丁美洲區總裁</i>	153,744美元	76,872美元	307,489美元	614,977美元	461,233美元	291,519	241,860

董 事 會 函 件

姓名／職位	時間掛鈎 受限制股份 單位的 授出日價值 (美元)	績效掛鈎受限制股份單位的授出日價值 (美元)			於授出日的 受限制 股份單位 目標長期 獎勵計劃 價值總額 (美元)	建議授出的受限制股份 單位的相關股份估計 最高數目	
		下限	目標	上限		假設每股 股份價格為 20.70港元	假設每股 股份價格為 24.95港元
Richard Andrew Lamb先生 <i>知識產權副總裁</i>	109,376美元	—	—	—	109,376美元	41,478	34,413
John Bayard Livingston先生 <i>行政副總裁、總法律顧問兼 聯席公司秘書</i>	184,098美元	92,049美元	368,197美元	736,394美元	552,295美元	349,074	289,614
馬瑞國先生 <i>大中華區總裁</i>	280,202美元	—	—	—	280,202美元	106,260	88,161
Anushree Tainwala女士 <i>營銷執行總監(印度區)</i>	24,342美元	—	—	—	24,342美元	9,231	7,659
總計	1,997,078美元	655,038美元	2,620,156美元	5,240,309美元	4,617,234美元	2,744,605	2,277,091

歸屬時，股份將根據股份獎勵計劃條款向其他關連參與者發行。

建議向其他關連參與者授出受限制股份單位的條件為：

- (a) 股東於股東週年大會上批准股份獎勵授權；及
- (b) 獨立股東於股東週年大會上批准上述根據股份獎勵計劃向其他關連參與者授出受限制股份單位。

待該等條件達成後，薪酬委員會將於2019年6月30日或之前根據股份獎勵計劃向其他關連參與者授出上述受限制股份單位。向其他關連參與者授出該等受限制股份單位後，本公司將刊發公告。

董事會函件

擬授出2019年購股權

此外，就2019年而言，薪酬委員會擬在向其他關連參與者授出受限制股份單位的同時，授出相當於授出日價值總額約1,539,077美元的購股權。該等購股權的授出日價值總額按2019年3月31日的適用匯率確定，並可根據授出日的適用匯率調整。購股權的相關股份確實數目將根據柏力克—舒爾斯估值模型於授出日釐定。擬作出的購股權授出不以股東於股東週年大會上批准為先決條件。

於股份中的權益

於最後實際可行日期，其他關連參與者合共持有491,854股股份，佔最後實際可行日期本公司已發行股本約0.03%。

建議向其他關連參與者授出2019年受限制股份單位的理由及裨益

建議授出受限制股份單位旨在加強其他關連參與者的權益與股東長期利益的一致性。時間掛鈎受限制股份單位有助挽留僱員並獎勵長期表現。

(c) 建議授出2019年受限制股份單位的股權影響

下表載列本公司的股權狀況，假設(i)授出受限制股份單位的所有條件均達成、(ii)已向關連參與者及其他參與者授出與上述股份最高數目(即8,534,685股股份)相關的受限制股份單位、(iii)概無行使任何購股權(不論是尚未行使者還是建議將授出者)、(iv)本公司並無發行或購回任何其他股份及(v)本公司已發行股本於最後實際可行日期並無其他變動：

	於最後實際可行日期		於所授出受限制股份單位悉數歸屬時	
	股份數目	%	股份數目	%
The Capital Group Companies, Inc.	171,154,346	11.96%	171,154,346	11.89%
Citigroup Inc.	81,311,221	5.68%	81,311,221	5.65%
JP Morgan Chase & Co.	81,035,496	5.66%	81,035,496	5.63%
FMR LLC	72,261,199	5.05%	72,261,199	5.02%
Schroders Plc	71,883,895	5.02%	71,883,895	4.99%
Pandanus Associates Inc.	71,860,900	5.02%	71,860,900	4.99%
Gendreau先生	1,575,848	0.11%	3,566,768	0.25%
其他關連參與者	491,854	0.03%	3,236,459	0.22%
其他股東	879,433,993	61.47%	883,233,153	61.36%
總計	1,431,008,752	100.0	1,439,543,437	100.0

(d) 《上市規則》的影響

由於(i) Gendreau先生為本公司董事及(ii)其他關連參與者為重大附屬公司董事及／或最高行政人員或若干重大附屬公司董事的聯繫人，故根據《上市規則》，彼等為本公司的關連人士。

因此，根據《上市規則》第14A章，建議向關連參與者授出2019年受限制股份單位(包括於受限制股份單位歸屬時配發及發行股份)構成本公司的不獲豁免關連交易，並須遵守申報、公告及獨立股東批准的規定。

根據《上市規則》第14A章，(a) Gendreau先生及其聯繫人須就股東週年大會通告第11段所載關於批准建議向Gendreau先生授出2019年受限制股份單位所提呈之普通決議案放棄投票，及(b)其他關連參與者及彼等各自的聯繫人須就股東週年大會通告第12段所載關於批准建議向彼等授出2019年受限制股份單位所提呈之普通決議案放棄投票。

由於Gendreau先生於建議授出受限制股份單位中擁有權益，Gendreau先生就建議向其授出受限制股份單位的董事會相關決議案放棄投票。除上文所披露者外，概無其他董事於關連授出中擁有任何權益，故並無其他董事就關於關連授出的董事會相關決議案放棄投票。

(e) 獨立董事委員會及獨立財務顧問

獨立董事委員會由Paul Kenneth Etchells先生、Jerome Squire Griffith先生、Keith Hamill先生、Bruce Hardy McLain (Hardy)先生及葉鶯女士(全部均為本公司獨立非執行董事)組成，其成立目的為就關連授出的條款是否公平合理向獨立股東提供意見。新百利融資有限公司獲委任為獨立財務顧問，以就此向獨立董事委員會及獨立股東提供意見。

獨立董事委員會經考慮獨立財務顧問的意見後認為，關連授出乃於本公司及本集團整體一般及日常業務過程中進行，符合本公司及股東的整體利益，而關連授出的條款乃按一般商業條款釐定，對獨立股東而言屬公平合理。因此，獨立董事委員會建議獨立股東投票贊成於股東週年大會通告第11及12段所載的所提呈之普通決議案。

獨立董事委員會致獨立股東的函件載於本通函第45頁。新百利致獨立董事委員會及獨立股東的函件載於本通函第46至60頁。

(f) 推薦建議

董事(不包括Gendreau先生,惟包括獨立非執行董事)認為,股東週年大會通告第11段所載有關建議向Gendreau先生授出2019年受限制股份單位所提呈之普通決議案屬公平合理,符合本公司及股東的整體利益。因此,董事(不包括Gendreau先生,惟包括獨立非執行董事)建議獨立股東於股東週年大會上投票贊成所提呈之該普通決議案。

董事(包括獨立非執行董事)認為,股東週年大會通告第12段所載有關建議向其他關連參與者授出2019年受限制股份單位所提呈之普通決議案屬公平合理,符合本公司及股東的整體利益。因此,董事(包括獨立非執行董事)建議獨立股東於股東週年大會上投票贊成所提呈之該普通決議案。

特別決議案

13. 批准授予董事及KPMG Luxembourg之責任,以於截至2018年12月31日止年度期間行使其各自的授權

根據《註冊成立章程細則》第13.2條及盧森堡《公司法》第461-7條的規定,建議股東以特別決議案批准授予董事及本公司認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)履職權利,以於截至2018年12月31日止年度期間行使其各自的授權。

14. 批准將授予若干董事之薪酬

根據《註冊成立章程細則》第13.2條,股東將以特別決議案批准將授予董事之薪酬。

建議股東批准授予Timothy Charles Parker先生截至2019年12月31日止財政年度擔任非執行董事及董事會主席之薪酬,金額為500,000美元。

進一步建議股東批准授予葉鶯女士、Hardy McLain先生、Tom Korbas先生及Jerome Griffith先生截至2019年12月31日止財政年度之薪酬,金額為每名董事145,000美元。

進一步建議股東批准授予Keith Hamill先生截至2019年12月31日止財政年度之薪酬,金額為(i)145,000美元作為擔任董事之薪酬,另加(ii)20,000美元作為擔任董事會薪酬委員會主席之薪酬。

進一步建議股東批准授予Paul Etchells先生截至2019年12月31日止財政年度之薪酬,金額為(i)145,000美元作為擔任董事之薪酬,另加(ii)40,000美元作為擔任董事會審核委員會主席之薪酬。

董事會函件

15. 批准將授予KPMG Luxembourg之酬金

根據《註冊成立章程細則》第13.2條，股東將以特別決議案批准授予認可法定核數師 (*réviseur d'entreprises agréé*)之酬金。

建議股東批准授予KPMG Luxembourg作為本公司認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)截至2019年12月31日止財政年度之酬金，最高金額為54,000歐元。

有關載於股東週年大會通告第13至15段的所提呈特別決議案的推薦建議

董事認為，載於股東週年大會通告第13至15段的所提呈之特別決議案符合本公司及股東的利益。因此，董事建議股東於股東週年大會上投票贊成所提呈之所有上述建議特別決議案。

(4) 其他資料

本公司連同其綜合附屬公司是全球最大的旅行箱公司，擁有逾100年悠久歷史。本集團主要在全球從事設計、製造、採購及分銷行李箱、商務包及電腦包、戶外包及休閒包、旅遊配件以及個人電子設備纖薄保護殼，旗下經營的品牌主要包括新秀麗®、Tumi®、American Tourister®、Hartmann®、High Sierra®、Gregory®、Speck®、Lipault®、Kamiliant®及eBags®品牌以及其他自有及獲授權的品牌。

根據《上市規則》及本公司《註冊成立章程細則》第13.5條，股東於股東大會所作的任何表決均須以投票方式進行。在股東週年大會後，本公司將按《上市規則》第13.39(5)條所規定的方式刊發投票表決結果的公告。

務請閣下垂注載於下述各部分其他資料：(i)載於本通函第45頁的獨立董事委員會致獨立股東的函件、(ii)載於本通函第46至60頁的新百利致獨立董事委員會及獨立股東的函件及(iii)本通函附錄一至三。

此致

列位股東台照

代表董事會
主席
Timothy Charles Parker
謹啟

以下載列將於股東週年大會退任並合資格且願意膺選連任董事之詳情。

1. TIMOTHY CHARLES PARKER

Timothy Charles Parker先生，63歲，自本公司於2011年3月註冊成立起擔任董事會主席。作為主席，彼負責領導董事會，並確保董事會有效運作且按本公司最佳利益行事。彼自2008年11月起至2009年1月擔任綜合集團的非執行主席，自2009年1月起至2014年9月擔任綜合集團的主席兼行政總裁，並自2014年10月1日起擔任非執行主席。Parker先生對管理大型業務具豐富經驗。加入本公司之前，他曾擔任：The Automobile Association (2004年至2007年)、汽車修理公司Kwik-Fit (2002年至2004年)、皮鞋製造商Clarks (1997年至2002年)及Kenwood Appliances (1989年至1995年)的行政總裁。Parker先生目前擔任Archive Investments董事及CVC Capital Partners英國顧問委員會成員。自2014年11月起，Parker先生一直擔任英國慈善機構National Trust的主席。Parker先生曾獲委任為Post Office Limited主席，自2015年10月1日起生效，並自2018年4月27日起擔任HM Courts & Tribunals Service董事會主席。他曾擔任Alliance Boots、Compass及Legal and General的非執行董事。Parker先生之前亦曾以英國財政部經濟學家的身份就國營企業政策向政府部長及高級官員提供諮詢(1977年至1979年)。Parker先生持有英國牛津市牛津大學哲學、政治及經濟學文學碩士學位(1977年)及英國倫敦市倫敦商學院(London Graduate School of Business Studies)商學碩士學位(1981年)。

Parker先生根據《註冊成立章程細則》須於本公司股東週年大會膺選連任，任期為三年，直至本公司於2022年舉行股東週年大會時為止。

除所披露者外，Parker先生與本公司任何董事、高級管理層或主要或控股股東並無任何關係。

於最後實際可行日期，Parker先生於本公司的60,645,644股股份或相關股份(定義見《證券及期貨條例》第XV部)中擁有個人權益，包括本公司股份獎勵計劃下授予Parker先生可行使以認購4,190,364股股份的購股權。

截至2018年12月31日止年度，Parker先生就擔任非執行董事及董事會主席收取董事袍金500,000美元。Parker先生的薪酬乃經參考其於本公司的職務、職責及本公司薪酬政策釐定，並須由薪酬委員會不時檢討。彼之酬金已載於本公司於2014年10月1日發出之委聘函件。

除上文所披露資料外，概無其他須予披露的資料，Parker先生亦無涉及任何其他須根據《上市規則》第13.51(2)(h)條至第13.51(2)(v)條的任何規定予以披露事項，同時亦無其他有關Parker先生之事宜須敦請股東垂注。

2. PAUL KENNETH ETHELLES

Paul Kenneth Etchells先生，68歲，自2011年5月起擔任本公司獨立非執行董事。彼自2017年5月起擔任太古股份有限公司的獨立非執行董事，該公司於香港聯合交易所有限公司主板上市，自2017年1月起擔任意得國際有限公司的非執行董事，並自2012年11月起擔任私募股權投資公司Cassia Investments Limited的顧問。在此之前，彼曾為太古地產有限公司及中國食品有限公司的獨立非執行董事。太古地產有限公司為綜合物業（主要為香港及中國的商用物業）的領先發展商、擁有人及營運商，而中國食品有限公司為一家從事食品及飲料加工及分銷業務的公司，兩家公司均於香港聯合交易所有限公司主板上市。Etchells先生亦曾擔任Twenty20 Limited（一家於開曼群島註冊成立的公司，透過其附屬公司從事製造及銷售眼鏡產品業務）的非執行董事及主席。Etchells先生亦曾於可口可樂公司擔任多個職位（1998年至2010年），包括Coca-Cola Pacific副總裁（2007年至2010年）及Coca-Cola China總裁（2002年至2007年）。加入可口可樂公司之前，Etchells先生曾於太古集團擔任不同職位（1976年至1998年），包括太古飲料董事總經理（1995年至1998年）、太古公司實業部總經理（1989年至1995年）及太古公司實業部財務經理（1981年至1989年）。Etchells先生獲英國利茲市利茲大學（University of Leeds）政治學文學士學位（1971年）及利茲大學亞太區研究文學碩士學位（2013年）。彼為英格蘭及威爾斯特許會計師公會資深會員以及香港會計師公會資深會員。

Etchells先生根據《註冊成立章程細則》須於本公司股東週年大會膺選連任，任期為三年，直至本公司於2022年舉行股東週年大會時為止。

除所披露者外，Etchells先生與任何董事、本公司高級管理層或主要或控股股東並無任何關係。

於最後實際可行日期，Etchells先生並無於本公司或本公司任何相聯法團（定義見《證券及期貨條例》第XV部）的股份或相關股份中擁有任何權益。

截至2018年12月31日止年度，Etchells先生就擔任獨立非執行董事收取董事袍金145,000美元及就擔任本公司審核委員會主席收取袍金40,000美元。Etchells先生的酬金乃經參考其於本公司的職務及職責以及本公司薪酬政策後釐定，並須由薪酬委員會不時檢討。彼之酬金已載於本公司於2014年6月5日發出之委聘函件。

除上文所披露資料外，概無其他須予披露的資料，Etchells先生亦無涉及任何其他須根據《上市規則》第13.51(2)(h)條至第13.51(2)(v)條的任何規定予以披露，同時亦無其他有關Etchells先生之事宜須敦請股東垂注的事項。

3. BRUCE HARDY MCLAIN

Bruce Hardy McLain (Hardy)先生，66歲，自2014年6月起擔任本公司獨立非執行董事，在此之前，彼於2011年5月至2014年6月擔任非執行董事。彼於2007年10月至2011年5月擔任綜合集團的非執行董事。McLain先生為CVC Capital Partners (曾為Citigroup的附屬公司，名為Citicorp Venture Capital)的共同創辦人，彼於2012年12月退任CVC的管理合夥人後，仍為其董事會成員。McLain先生於1988年加入Citicorp Venture Capital，並於1993年聯同其他管理人向Citigroup收購Citicorp Venture Capital，創辦為CVC Capital Partners。彼自創辦CVC Capital Partners以來，曾受僱於多家公司並擔任董事，包括Formula One (2013年至2016年)、Dorna Sports Group (1998年至2006年)、Rapala VMC OYJ (1998年至2005年)、Punch Taverns Plc (前稱為Punch Group Limited) (1999年至2002年)、Spirit Group Holdings Limited (前稱為Spirit Amber Holdings) (2003年至2006年)、Kappa Holding BV (1998年至2000年)、Hayman Sports LLC (2013年至2015年)及Terressential Corp (2015年至2016年)。彼現為Everbright Ltd.、Mount Street Group Limited以及Lecta Group的非執行董事。加入Citicorp Development Capital之前，McLain先生任職於Citicorp的投資管理(1986年至1987年)及夾層融資(1987年至1988年)集團。McLain先生於1976年畢業於美國北卡羅來納州達勒姆市杜克大學(Duke University)，取得公共政策學及心理學文學士學位，並取得美國加州洛杉磯市加州大學洛杉磯分校(UCLA)財務及市場學工商管理碩士學位(1981年)。彼為加州大學洛杉磯分校安德森管理學院(Anderson School of Management)顧問委員會成員，此前擔任杜克大學桑福德公共政策學院(Sanford School of Public Policy)監事會成員。

McLain先生根據《註冊成立章程細則》須於本公司股東週年大會膺選連任，任期為三年，直至本公司於2022年舉行股東週年大會時為止。

除所披露者外，McLain先生與任何董事、本公司高級管理層或主要或控股股東並無任何關係。

於最後實際可行日期，McLain先生於本公司的883,400股股份或相關股份(定義見《證券及期貨條例》第XV部)中擁有個人權益。

截至2018年12月31日止年度，McLain先生就擔任獨立非執行董事收取董事袍金145,000美元。McLain先生的酬金乃經參考其於本公司的職務及職責以及本公司薪酬政策釐定，並須由薪酬委員會不時檢討。彼之酬金已載於本公司於2014年6月5日發出之委聘函件。

如本公司於2017年4月20日發佈之公告所披露，本公司獲McLain先生告知，意大利都靈市法院最近作出判決，包括Seat Pagine Gialle SpA (「SPG」)於2003至2004年期間的12名董事會成員及三名法定核數師委員會成員在內的15名被告，須就與SPG破產案相關的涉嫌違法行為接受審訊。該15名被告其中包括McLain先生，彼於該期間為SPG的一名董事。SPG為一家位於意大利都靈市的意大利公司。McLain先生告知本公司，上述指控與針對SPG於2004年作為SPG財務重組之一部分而向其股東支付的一筆為數約36億歐元的特別股息的一項調查有關，該筆特別股息使SPG於2004年底的負債水平增至約40億歐元。SPG於2013年與債權人開展了債務重整程序。SPG與本公司或其附屬公司並無關聯。McLain先生告知本公司，審訊於2019年初展開，訴訟正在進行。

除上文所披露資料外，概無其他須予披露的資料，McLain先生亦無涉及任何其他須根據《上市規則》第13.51(2)(h)條至第13.51(2)(v)條的任何規定予以披露的事項，同時亦無其他有關McLain先生之事宜須敦請股東垂注。

以下為《上市規則》規定須向股東發出之說明函件，載有合理所需資料，以便股東就投票贊成或反對將於股東週年大會提呈有關授出股份回購授權的普通決議案作出知情決定。

1. 股本

於最後實際可行日期，本公司已發行股本為1,431,008,752股股份。

待股東週年大會通告第8段有關授出股份回購授權之普通決議案獲通過後，及假設在將於2019年6月6日舉行的股東週年大會前並無進一步發行或購回其他股份，則在股份回購授權仍然生效的期間內，董事根據股份回購授權將獲授權可購回總共143,100,875股股份，佔股東週年大會當日已發行股份總數之10%（倘獲聯交所豁免，不包括待註銷庫存持有股份），屬董事會函件之股東週年大會建議決議案資料第7及8段所述之限額內。

2. 股份回購的理由

董事相信，授出股份回購授權符合本公司及股東的最佳利益。

回購股份或會增加每股股份資產淨值及／或每股盈利（視乎當時市況及融資安排而定），並僅於董事相信回購對本公司及股東有利時方會進行。

3. 股份回購的資金

回購股份時，本公司僅可動用根據《註冊成立章程細則》、《上市規則》及盧森堡適用法律可合法用作此用途的資金。上市公司不得以現金以外之代價或聯交所之交易規則規定以外之其他結算方式在聯交所購回本身之證券。在上文所述的規限下，本公司可用作回購股份的資金為本公司原可供派發股息或作出分派的資金，或就回購的目的而新發行股份的所得款項。用於購買股份所須支付超逾所購回股份面值的任何溢價的資金，必須撥自原可供派發股息或作出分派的資金或撥自本公司股份溢價賬的進賬款項。

4. 股份回購的影響

倘於建議回購期間之任何時候全面行使股份回購授權，可能對本公司的營運資金或資本負債狀況（與本公司截至2018年12月31日止年度之年報所載經審計賬目所披露之狀況比較而言）構成重大不利影響。然而，董事不擬於對本公司的營運資金需求或董事認為本公司不時合適的資本負債水平構成重大不利影響的情況下行使股份回購授權。

5. 股份的市價

在過往12個月各月份股份在聯交所買賣的每股股份最高及最低價格如下：

月份	最高價 港元	最低價 港元
2018年4月	38.60	34.90
2018年5月	37.00	26.35
2018年6月	31.65	27.40
2018年7月	32.00	25.80
2018年8月	31.95	28.25
2018年9月	32.75	27.60
2018年10月	30.60	21.15
2018年11月	26.35	21.90
2018年12月	25.50	20.30
2019年1月	24.75	21.10
2019年2月	26.75	22.10
2019年3月	25.40	22.40
2019年4月 (截至最後實際可行日期止)	26.25	24.40

6. 一般資料

據董事所深知並經作出一切合理查詢後，董事或彼等各自的任何緊密聯繫人(定義見《上市規則》)目前均不擬在股東批准授出股份回購授權後向本公司出售任何股份。

概無任何本公司關連人士知會本公司，若股東批准授出股份回購授權，彼等目前有意向本公司出售任何股份，或承諾不向本公司出售彼等持有的任何股份。

董事已向聯交所承諾，將根據《上市規則》及盧森堡適用法律行使本公司的權力以根據股份回購授權購回股份。

7. 《收購守則》

若根據股份回購授權回購股份導致某股東擁有的本公司表決權比例增加，則該增幅將就《收購守則》而言被視為收購表決權。因此，視乎股東權益的增加幅度，某股東或一致行動的一組股東(定義見《收購守則》)可能獲得或鞏固對本公司的控制權，因而須根據《收購守則》規則26作出強制要約。

於最後實際可行日期，據本公司所深知，本公司主要股東(定義見《上市規則》) The Capital Group Companies, Inc.、Citigroup Inc.、JPMorgan Chase & Co.、FMR LLC、Schroders Plc及Pandanus Associates Inc.分別於171,154,346股、81,311,221股、81,035,496股、72,261,199股、71,883,895股及71,860,900股股份中擁有權益／被視為擁有行使該等股份投票權的控制權，分別佔本公司已發行股本總額約11.96%、5.68%、5.66%、5.05%、5.02%及5.02%。倘董事全面行使建議股份回購授權，按The Capital Group Companies, Inc.、Citigroup Inc.、JPMorgan Chase & Co.、FMR LLC、Schroders Plc及Pandanus Associates Inc.於最後實際可行日期的持股量計算，彼等之股權將分別增至本公司已發行股本約13.28%、6.31%、6.29%、5.61%、5.58%及5.58%。

董事並不知悉任何可導致須根據《收購守則》規則26作出強制要約的後果。倘行使股份回購授權會導致須根據《收購守則》規則26作出強制要約及／或導致公眾股東持有的股份總數低於聯交所規定的最低百分比，則董事不擬行使股份回購授權。

8. 本公司回購股份

本公司於最後實際可行日期前六個月內並無在聯交所或其他證券交易所購回任何股份。

1. 責任聲明

本通函乃遵照《上市規則》而刊載，旨在提供有關本公司的資料；董事願就本通函的資料共同及個別地承擔全部責任。

董事經作出一切合理查詢後確認，據其所深知及確信，本通函所載資料在所有重大方面均屬準確完備，並無誤導或欺詐成分，亦無遺漏任何其他事項，足以令致本通函所載任何陳述或本通函產生誤導。

2. 披露權益

於最後實際可行日期，董事及本公司最高行政人員於本公司或其任何相聯法團（定義見《證券及期貨條例》第XV部）的股份或相關股份或債權證中擁有(a)根據《證券及期貨條例》第XV部第7及8分部須知會本公司及聯交所的權益及淡倉（包括根據《證券及期貨條例》的有關條文彼等被當作或視作擁有的權益及淡倉（如有））；或(b)記入本公司根據《證券及期貨條例》第352條備存的登記冊的權益及淡倉；或(c)根據《上市規則》的《上市發行人董事進行證券交易的標準守則》（「《標準守則》」）須知會本公司及聯交所的權益及淡倉如下：

(a) 於股份中的好倉

董事姓名	權益性質	持有的 股份數目	佔股權的 概約百分比
Timothy Charles Parker	實益擁有人	60,645,644 (註釋1)	4.23%
Kyle Francis Gendreau	全權信託創辦人	8,730,478 (註釋2)	0.61%
Tom Korbas	實益擁有人	1,442,704 (註釋3)	0.10%
Bruce Hardy McLain (Hardy)	實益擁有人	883,400 (註釋4)	0.06%
Keith Hamill	實益擁有人	193,745	0.01%
葉鶯	實益擁有人	3,000	0.00%

註釋：

- 包括由Parker先生持有的28,312,540股股份及由其配偶Therese Charlotte Christiaan Marie Parker女士持有的28,142,740股股份，彼等各自為實益及登記擁有人。根據《證券及期貨條例》，Parker先生被視為於Parker女士所持有的股份中擁有權益。亦包括Parker先生所持有一旦歸屬可行使以認購4,190,364股股份的購股權。
- 包括由Gendreau先生作為創辦人的全權信託所持有的1,575,848股股份、一旦歸屬可行使以認購6,243,411股股份的購股權、一旦歸屬可行使以認購303,741股股份的時間掛鈎受限制股份單位，以及與初始或目標總數為607,478股的股份相關的績效掛鈎受限制股份單位（最終股份數目視適用於授出有關績效掛鈎受限制股份單位的表現條件達成程度而定）。
- 包括由Korbas先生作為實益及登記擁有人所持有的696,171股股份及一旦歸屬可行使以認購746,533股股份的購股權。
- 包括由McLain先生持有的500,000股股份及由其配偶Helle Elisabeth Skov McLain女士持有的383,400股股份，彼等各自為實益及登記擁有人。根據《證券及期貨條例》，McLain先生被視為於McLain女士所持有的股份中擁有權益。

除上文所披露者外，於最後實際可行日期，概無董事或最高行政人員於或被視作於本公司或其任何相聯法團（定義見《證券及期貨條例》第XV部）的股份、相關股份或債權證中擁有根據《證券及期貨條例》第XV部第7及8分部須知會本公司及聯交所的任何權益或淡倉（包括根據《證券及期貨條例》的有關條文彼等被視作或當作擁有的權益或淡倉），或根據《證券及期貨條例》第352條須記入該條所述本公司備存的登記冊的任何權益或淡倉，或根據《上市規則》所載《標準守則》須知會本公司及聯交所的任何權益或淡倉。

(b) 於本集團資產、合約或安排中的權益

於最後實際可行日期，概無董事於本集團任何成員公司自2018年12月31日（即本集團編製最近期刊發的經審計財務報表之日）以來所收購、出售或租賃，或擬收購、出售或租賃的任何資產中擁有任何直接或間接權益。

於最後實際可行日期，概無董事於本集團任何成員公司所訂立於本通函日期仍然存續且對本集團整體業務而言屬重大的任何合約或安排中擁有重大權益。

(c) 競爭性權益

本公司獨立非執行董事Jerome Squire Griffith先生擔任Lands' End, Inc.的行政總裁及董事。Lands' End, Inc.於納斯達克證券交易所上市，為時裝、配件、鞋履及家居用品的領先多渠道零售商。Lands' End, Inc.旗下的產品包括箱包。Lands' End, Inc.的箱包業務並非其核心業務，而本公司認為Lands' End, Inc.並非重大競爭對手。

於最後實際可行日期，除上文所披露者外，概無董事或其緊密聯繫人於直接或間接與本集團業務構成或可能構成競爭的業務中擁有任何權益。

(d) 共同董事

於最後實際可行日期，概無董事為於本公司股份或相關股份中擁有根據《證券及期貨條例》第XV部第2及3分部的條文須知會本公司的權益或淡倉的任何公司的董事或僱員。

3. 董事服務合約

於最後實際可行日期，概無董事與本集團任何成員公司訂立或擬訂立服務合約（一年內屆滿或可由僱主於一年內終止而毋須作出賠償（法定賠償除外）的合約除外）。

4. 概無重大不利變動

於最後實際可行日期，董事並不知悉自2018年12月31日（即本集團編製最近期刊發的經審計綜合財務報表之日）以來本集團的財務或營運狀況有任何重大不利變動。

5. 專家

(a) 專家的資格

以下為曾提供本通函所載意見的專家的名稱及資格：

名稱	資格
新百利融資有限公司	一家根據《證券及期貨條例》可進行第1類(證券交易)及第6類(就機構融資提供意見)受規管活動的持牌法團
Mercer, Inc.	獨立全球人力資源顧問公司

(b) 專家的權益

於最後實際可行日期，新百利及美世概無於本集團任何成員公司的任何證券中擁有任何權益或擁有任何權利(不論是否可依法強制執行)可認購或提名他人認購本集團任何成員公司的任何證券，且新百利及美世亦無於本集團任何成員公司自2018年12月31日(即本集團編製最近期刊發的經審計綜合財務報表之日)以來所收購、出售或租賃，或擬收購、出售或租賃的任何資產中擁有任何直接或間接權益。

(c) 專家同意書

新百利及美世各自已就刊發本通函發出書面同意書，同意按其各自於本通函所示的形式及涵義刊載其函件及／或引述其名稱，且迄今並無撤回同意書。

6. 語言

本通函的中文本及英文本如有歧義，概以英文本為準。

7. 備查文件

現正生效的股份獎勵計劃副本將自本通函日期起至股東週年大會日期止期間任何工作日(星期六、星期日及公眾假期除外)於本公司註冊辦事處(地址為13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg)及富而德律師事務所辦事處(地址為香港鰂魚涌太古坊港島東中心55樓)可供查閱。



SAMSONITE INTERNATIONAL S.A.

新秀麗國際有限公司
13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg
R.C.S. LUXEMBOURG : B 159.469
(於盧森堡註冊成立之有限公司)
(股份代號：1910)

2019年4月16日

敬啟者：

**與建議向關連參與者授出受限制股份單位有關之
建議關連交易**

我們謹此提述本公司致股東日期為2019年4月16日的通函(「通函」)，本函件為通函的其中一部分。除文義另有所指外，本函件所用詞彙與通函所界定者具有相同涵義。

我們(全體獨立非執行董事)已獲董事會委任為獨立董事委員會成員，以就關連授出是否於本集團的一般及日常業務過程中進行並符合本公司及股東的整體利益，以及關連授出的條款是否按一般商業條款訂立且對獨立股東而言是否公平合理，向獨立股東提供意見。

新百利融資有限公司已獲委任為獨立財務顧問，以就關連授出向獨立董事委員會及獨立股東提供意見。

務請閣下垂注載於通函第6至35頁的董事會函件(當中載有(其中包括)關連授出條款的詳情)以及載於通函第46至60頁的新百利函件(當中載有新百利致獨立董事委員會及獨立股東的意見，以及達致有關意見時所考慮的主要因素及理由)。

經考慮新百利的意見後，我們認為，關連授出乃於本公司及本集團整體的一般及日常業務過程中進行，並符合本公司及股東的整體利益，而關連授出的條款乃按一般商業條款訂立，且對獨立股東而言屬公平合理。

因此，我們建議獨立股東投票贊成股東週年大會通告第11及12段所載的有關關連授出所提呈之普通決議案。

此致

列位獨立股東台照

獨立董事委員會

獨立非執行董事

Paul Kenneth Etchells

Jerome Squire Griffith

Keith Hamill

Bruce Hardy McLain (Hardy)

葉鶯

謹啟

新百利函件

下文載列新百利融資有限公司致獨立董事委員會及獨立股東有關關連授出的意見函件全文，以供載入本通函。



新百利融資有限公司
香港
皇后大道中29號
華人行
20樓

2019年4月16日

敬啟者：

與建議向關連參與者授出受限制股份單位有關之 建議關連交易

緒言

我們謹此提述我們獲貴公司委任就關連授出向獨立董事委員會及獨立股東提供意見。關連授出的詳情載於貴公司致股東日期為2019年4月16日的通函（「**通函**」）所載的董事會函件，本函件為通函的其中一部分。除文義另有所指外，本函件所用詞彙與通函所界定者具有相同涵義。

與2018年股東授出批准於2018年授出受限制股份單位獎勵一致，貴公司正就建議於2019年授出受限制股份單位獎勵尋求股東的批准。

薪酬委員會建議向：(i)行政總裁兼執行董事Kyle Francis Gendreau先生授出合共基於其2019年基本薪金1,200,000美元（與2018年相同）的350%的目標長期獎勵計劃價值總額4,200,000美元（與2018年相同）（其中50%的目標長期獎勵計劃價值將為績效掛鈎受限制股份單位形式，25%為時間掛鈎受限制股份單位形式，而25%則為購股權形式）；及(ii)其他關連參與者授出相當於目標授出日價值總額4,617,234美元（2018年為3,808,771美元）的受限制股份單位（將為績效掛鈎受限制股份單位及／或時間掛鈎受限制股份單位形式）。其他關連參與者包括貴集團高級管理人員及僱員，彼等亦擔任貴公司重大附屬公司的董事及／或最高行政人員或若干重大附屬公司董事的聯繫人。

新百利函件

由於(i)Gendreau先生為董事；及(ii)其他關連參與者為貴公司重大附屬公司的董事及／或最高行政人員或若干重大附屬公司董事的聯繫人，故根據《上市規則》，彼等為貴公司的關連人士。因此，根據《上市規則》第14A章，關連授出構成貴公司的不獲豁免關連交易，並須遵守《上市規則》有關申報、公告及獨立股東批准的規定。

獨立董事委員會由貴公司全體五名獨立非執行董事，即Paul Kenneth Etchells先生、Jerome Squire Griffith先生、Keith Hamill先生、Bruce Hardy McLain (Hardy)先生及葉鶯女士組成，旨在就關連授出條款向獨立股東作出推薦建議。我們—新百利融資有限公司已獲委任為獨立財務顧問，就此向獨立董事委員會及獨立股東提供意見。

我們與貴公司、關連參與者或彼等各自的緊密聯繫人、聯繫人或核心關連人士(定義均見《上市規則》)概無關連，因此我們被視為有資格就關連授出提供獨立意見。除貴公司就本次或類似委任應付我們的正常專業費用外，概無任何安排可令我們據以向貴公司、關連參與者或彼等各自的緊密聯繫人、聯繫人或核心關連人士收取任何費用或利益。

在達致我們的意見時，我們已審閱(包括其他文件)股份獎勵計劃、由全球人力資源顧問公司美世編製的獨立薪酬顧問報告(「**薪酬專家報告**」)、貴公司截至2018年12月31日止年度之年報(「**2018年年報**」)及通函所載資料。

我們依賴貴集團管理層及董事向我們提供的資料及事實，以及彼等所表達的意見，並假設該等資料、事實及意見於所提供或表達的相關時間均屬真實、準確、完整及在各重大方面並無誤導成分。我們亦已徵求並獲得貴公司確認，彼等向我們提供的資料及表達的意見並無遺漏任何重大事實。我們無理由相信彼等向我們隱瞞任何重大資料，或懷疑彼等提供的資料的真實性、準確性或完整性。我們依賴該等資料，並認為我們所獲得的資料足以達致知情意見。然而，我們並無對貴集團的業務及事務進行任何獨立調查，亦無對獲提供的資料進行獨立核查。

考慮的主要因素及理由

於達致我們對關連授出的意見及推薦建議時，我們考慮的主要因素及理由載列如下：

1. 貴集團的資料

貴集團主要在全球從事設計、製造、採購及分銷行李箱、商務包及電腦包、女士手袋、戶外包及休閒包、旅遊配件以及個人電子設備纖薄保護殼，旗下經營的品牌主要包括新秀麗[®]、Tumi[®]、American Tourister[®]、Hartmann[®]、High Sierra[®]、Gregory[®]、Speck[®]、Lipault[®]、Kamiliant[®]及eBags[®]品牌以及其他自有及獲授權的品牌。

2. 關連授出的背景及理由

誠如通函內董事會函件所載，長期獎勵計劃為貴集團高級管理人員及其他僱員薪酬計劃的重要組成部分。通過根據貴公司長期表現及股份價值長期增長提供財務獎勵機會，使貴集團管理層的利益與股東利益保持一致，促進對貴集團的長期承諾及有助於在人才市場競爭激烈的行業內挽留高級管理人員及其他經理。

薪酬委員會對貴公司長期獎勵計劃的政策為以與國際品牌消費品公司的公認市場慣例一致的方式支持貴公司招聘、留任及激勵管理層的需求。相對市場慣例，評估貴公司長期獎勵計劃時，薪酬委員會注意到貴公司大多數高級管理人員及長期獎勵計劃其他參與者中的很大部分均位於美國。就管理層薪酬基準及長期獎勵計劃設計而言，構成全球同業公司（定義見下文）的國際公司亦主要為位於且於美國上市的公司。根據美世的建議，薪酬委員會基於類似的行業板塊、業務營運與收益及市值確定構成全球同業公司的公司。因此，薪酬委員會認為，為達致長期獎勵計劃目標（尤其對於招聘及留任），鑒於全球同業公司等相關國際公司的慣例，例如主要位於且於美國上市的國際公司以及在美國及國際上與貴公司存在人才競爭的國際公司，考慮貴公司長期獎勵計劃屬恰當。

長期獎勵計劃乃根據貴公司股東於2012年9月14日採納的股份獎勵計劃訂立。股份獎勵計劃有效期至2022年9月13日，目的是透過提供獲取貴公司股權的機會吸引有技能與經驗的人員，激勵彼等留任貴集團及為貴集團的未來發展及擴張而努力。

2018年，薪酬委員會及董事會重新設計了貴公司的長期獎勵計劃，使其與全球同業公司所採納的類似計劃保持一致，並加強長期獎勵計劃與股東長期利益的一致性。於2018年9月26日，股東批准董事會為促使重新設計的長期獎勵計劃（包括股份獎勵計劃的若干修訂）生效而提出的多項決議。有關貴公司薪酬理念如何反映於長期獎勵計劃中的詳情載於通函內董事會函件。

3. 關連參與者及關連授出的資料

下表載列關連參與者的角色及職責、股份獎勵計劃項下2019年受限制股份單位的授出日價值，以及2019年受限制股份單位歸屬時將予授出的股份估計數目：

姓名	職位／職銜	角色及職責	2019年 時間掛鈎 受限制股份 單位的 授出日價值 (美元)	2019年 受限制股份 單位的 授出日 價值總額 (美元)	2019年 受限制股份 單位估計數目 (註釋)	最後實際 可行日期 於已發行股本 總額的 概約百分比
董事						
Kyle Francis Gendreau先生	行政總裁兼執行董事	Gendreau先生負責公司的整體策略規劃及管理貴集團業務。	下限 目標 上限	525,000 2,100,000 4,200,000	495,536 991,071 1,651,785	0.03% 0.07% 0.12%
其他關連參與者						
Reza Taleghani先生	財務總監	Taleghani先生負責集團公司財務、會計、全球投資者關係、外部匯報、財務規劃與分析及司庫職能以及合併與收購	下限 目標 上限	125,781 503,125 1,006,250	118,723 237,445 395,743	0.01% 0.02% 0.03%
Patrick Baele先生	財務副總裁／財務總監 (歐洲區)	Baele先生負責管理貴集團歐洲區財務及司庫事宜的各個方面。	不適用		85,920	0.01%
Lynne Berard女士	北美洲區總裁	Berard女士負責貴集團於美國及加拿大業務(不包括Tumi品牌)的整體管理及發展。	下限 目標 上限	92,198 368,792 737,583	87,024 174,048 290,081	0.01% 0.01% 0.02%
Arne Borrey先生	歐洲區總裁	Borrey先生負責貴集團歐洲區業務的整體管理及發展。	下限 目標 上限	94,242 376,967 753,934	88,953 177,906 296,512	0.01% 0.01% 0.02%
Robert W. Cooper先生	Tumi北美洲區總經理	Cooper先生負責Tumi品牌於北美洲區業務的整體管理及發展。	下限 目標 上限	92,198 368,792 737,583	87,024 174,048 290,081	0.01% 0.01% 0.02%

新百利函件

姓名	職位／職銜	角色及職責	2019年 時間掛鈎 受限制股份 單位的 授出日價值 (美元)	2019年 受限制股份 單位的 授出日 價值總額 (美元)	2019年 受限制股份 單位歸屬時 將予授出的 股份估計數目 (註釋)	於最後實際 可行日期 佔已發行股本 總額的 概約百分比
Subrata Dutta先生	亞太及中東區總裁	Dutta先生負責貴集團亞洲區業務的整體管理及發展。	163,397	245,095	77,114	0.01%
J. Roberto Guzmán先生	拉丁美洲區總裁	Guzmán先生負責貴集團拉丁美洲區業務的整體管理及發展。	153,744	490,191	154,227	0.01%
Richard Andrew Lamb先生	知識產權副總裁	Lamb先生負責管理貴集團的知識產權組合。	109,376	816,985	257,047	0.02%
John Bayard Livingston先生	行政副總裁、 總法律顧問兼 聯席公司秘書	Livingston先生負責貴集團全球所有法律事務及向高級管理人員及董事就企業管治事宜提供法律意見。	184,098	230,616	72,558	0.01%
馬瑞國先生	大中華區總裁	馬先生負責貴集團於中國內地及台灣業務的整體管理及發展。	280,202	461,233	145,116	0.01%
Anushree Tainwala女士	營銷執行總監 (印度區)	Tainwala女士負責貴集團於印度區的營銷。	24,342	768,721	241,860	0.02%
總計				109,376	34,413	少於0.01%
				276,147	86,883	0.01%
				552,295	173,767	0.01%
				920,492	289,614	0.02%
				280,202	88,161	0.01%
				24,342	7,659	少於0.01%
				4,227,116	1,329,968	0.09%
				7,767,234	2,443,781	0.17%
				12,487,387	3,928,876	0.27%

註釋：上表所載2019年受限制股份單位歸屬時將予授出的股份估計數目僅供說明用途。其乃按2019年時間掛鈎受限制股份單位及2019年績效掛鈎受限制股份單位的授出日價值總和，並將該總和除以每股股份價格24.95港元（相等於每股股份約3.18美元，即股份於最後實際可行日期的收市價）計算得出。2019年受限制股份單位的相關股份的確實數目將按授出日價值除以以下兩項中的較高者釐定：(i)股份於授出日的收市價；及(ii)股份於緊接授出日前五個交易日的平均收市價，並可能與上述估計不同。

新百利函件

關連參與者為行政總裁兼執行董事Kyle Francis Gendreau先生及貴公司重大附屬公司的董事及／或最高行政人員，或若干重大附屬公司一位董事的聯繫人。

Kyle Francis Gendreau先生自2011年3月貴公司註冊成立以來擔任執行董事，自2009年1月起擔任綜合集團的執行董事。彼自2018年5月31日起擔任貴公司行政總裁，負責貴公司整體策略規劃及管理貴集團營運。獲委任為行政總裁前，Gendreau先生自2009年1月至2018年5月擔任貴公司財務總監，除全面管理貴集團財務及司庫事宜外，亦積極參與貴集團業務發展與實施貴公司策略規劃。自2018年5月至2018年11月，彼繼續擔任臨時財務總監。Gendreau先生於2007年6月加入貴集團擔任企業融資部副總裁及助理司庫。加入貴集團之前，他曾擔任不同職務，包括於以創業投資資本創立的公司Zoots Corporation任財務副總裁及財務總監（2000年至2007年），於一家上市名錄零售商Specialty Catalog Corporation任向美國證交會匯報事宜的財務助理副總裁及董事（1997年至2000年），並於波士頓Coopers & Lybrand擔任經理（1991年至1996年）。Gendreau先生獲美國馬薩諸塞州伊斯頓斯通希爾學院(Stonehill College)工商管理學理學士學位（1991年），並為馬薩諸塞州註冊會計師。

除上述者外，我們亦已審閱其他關連參與者的履歷以及於貴集團的角色與職責。根據我們的審閱，我們認為，上述參與者有能力對貴集團表現產生重大影響。

4. 長期獎勵計劃概要與關連授出的主要條款

下文載列長期獎勵計劃主要特點的概要，詳情載於通函所載董事會函件。

(i) 選擇同業公司

根據美世編製的薪酬專家報告及一家領先管治諮詢公司的建議，薪酬委員會已確定與貴公司擁有可資比較的類似行業板塊、業務營運與收益、市值及全球重大業務的13家公司（「同業公司」）。同業公司包括Hanesbrands Inc.、Capri Holding Limited（前稱Michael Kors Holdings Limited）、Tapestry, Inc.（前稱Coach, Inc.）、Under Armour, Inc.、Fossil Group, Inc.、Skechers U.S.A., Inc.、Carter's, Inc.、Wolverine World Wide, Inc.、G-III Apparel Group, Ltd.、Columbia Sportswear Company、Lululemon Athletica Inc.、Steven Madden Ltd.及Deckers Outdoor Corporation。此外，美世亦確定包括Prada S.p.A.（「Prada」）、利標品牌有限公司（「利標」）、Burberry Group plc、Hugo Boss AG及L'Occitane International S.A.在內的五家國際同業公司（連同同業公司統稱為「全球同業公司」），該等公司就薪酬專家報告而言被視為可資比較。

新百利函件

我們已審閱及與美世討論選擇標準，並評估全球同業公司的適當性。美世認為，全球同業公司是適當且具代表性的樣本，可在類似的行業板塊、業務營運與收益及市值的基礎上與貴公司進行比較，同時亦考慮貴公司在全球的重大業務。我們已審閱全球同業公司的財務表現，並指出(i)貴公司及全球同業公司主要從事類似業務活動(即消費品品牌及時尚產品)；(ii)貴公司及全球同業公司均具有產品及品牌的全球影響力；(iii)貴公司及全球同業公司均擁有可資比較的市值；及(iv)貴公司及全球同業公司均已於全球產生收益。經考慮上述情況後，我們對所選擇的全球同業公司感到滿意。

(ii) Gendreau先生及其他關連參與者的薪酬待遇總額

薪酬委員會已委聘美世檢討貴公司執行董事兼行政總裁Gendreau先生及其他關連參與者(為高級管理人員)的薪酬待遇。Gendreau先生及其他關連參與者的薪酬待遇主要包括(a)基本薪金；(b)基於財務及策略目標的年度花紅形式的短期現金獎勵；及(c)目前為其他關連參與者(為高級管理人員)的時間掛鈎受限制股份單位、績效掛鈎受限制股份單位及購股權和其他關連參與者(並非高級管理人員)的時間掛鈎受限制股份單位及購股權形式的長期股權獎勵計劃。Gendreau先生近年的薪酬總額詳情載於2018年年報及2018年10月11日有關授出購股權、時間掛鈎受限制股份單位及績效掛鈎受限制股份單位的公告。

美世已將貴公司行政總裁與全球同業公司行政總裁的薪酬總額水平作比較。

我們已審閱Gendreau先生截至2019年12月31日止年度的薪酬待遇總額，並指出其在全球同業公司行政總裁的薪酬待遇範圍內。Gendreau先生薪酬待遇的薪酬組合包括約17%的基本薪金、約25%的短期獎勵和約58%的長期獎勵(即假設Gendreau先生達致目標績效支付水平，長期獎勵的可變現價值，包括購股權的內在價值、受限制股份的完全價值及最近支付的績效掛鈎受限制股份單位)。經考慮日益重視長期獎勵的市場薪酬組合後，我們認為Gendreau先生的薪酬組合整體符合市場水平(其中約20%為基本薪金、約30%為短期獎勵及約50%為長期獎勵)。經考慮上述情況後，我們認為Gendreau先生的建議薪酬待遇總額及薪酬組合屬適當。

我們認為，由於高級管理層的薪酬待遇符合股東利益，並反映貴公司「為優秀績效支付報酬」的理念，高級管理層長期獎勵與貴公司實際業績相關比例較高對貴公司有利。

新百利函件

除上述者外，貴公司及美世已將其他關連參與者（為貴集團高級管理人員）的薪酬待遇總額與美世對美國及／或世界各地從事貴公司類似業務的公司進行的市場調查數據作比較。我們已取得並審閱該調查的相關結果，發現其他關連參與者（為貴集團高級管理人員）的薪酬待遇總額整體而言與市場上類似職位的薪酬待遇總額相若。

其他關連參與者（並非高級管理人員）方面，我們已審閱並與貴集團管理層討論其他關連參與者（並非高級管理人員）的薪酬待遇總額，考慮各人的職位、職責及對貴集團的貢獻以及於貴公司的任期等因素後，發現其他關連參與者（並非高級管理人員）的薪酬待遇總額整體與其他僱員（並非高級管理人員）的薪酬待遇總額相若。

(iii) 獎勵比重

與2018年授出的獎勵一致，建議長期獎勵計劃將以績效掛鈎受限制股份單位及／或時間掛鈎受限制股份單位取代部分購股權。因此，將向貴集團關連參與者（為高級管理人員）授出的獎勵的目標長期獎勵計劃價值將包括50%的績效掛鈎受限制股份單位、25%的時間掛鈎受限制股份單位及25%的購股權（基於授出日價值），而將向貴集團關連參與者（並非高級管理人員）授出的獎勵的目標長期獎勵計劃價值將包括75%的時間掛鈎受限制股份單位及25%的購股權（基於授出日價值）。

我們已審閱薪酬專家報告，發現18家全球同業公司中只有2家（即Prada及利標）沒有任何長期獎勵計劃。餘下全球同業公司中，長期獎勵計劃的平均組合包括45%的績效股份、32%的以服務為基礎的股份（即時間掛鈎受限制股份單位）及23%的購股權。因此，我們認為長期獎勵計劃50%的績效掛鈎受限制股份單位、25%的時間掛鈎受限制股份單位及25%的購股權的建議組合與全球同業公司相若。

(iv) 績效掛鈎受限制股份單位

誠如與貴集團管理層所討論，長期獎勵計劃項下的績效掛鈎受限制股份單位為授予參與者的合約權利，倘達成相關表現目標，則可無償或僅支付名義現金代價獲授相關數目的獎勵股份。達成表現目標、績效掛鈎受限制股份單位歸屬及向參與者發行股份前，績效掛鈎受限制股份單位並無賦予參與者作為股東的權利。

績效掛鈎受限制股份單位僅於參考累計經調整每股盈利（「**累計經調整每股盈利**」）及有關全球同業公司的相對股東回報總額（「**股東回報總額**」）預先確定的累計表現目標達成後，方會於授出日三年後一次全數歸屬，且倘貴公司的絕對股東回報總額為負數，則不會就相對股東回報總額為上述目的作出支付。

誠如通函所載董事會函件所述，績效掛鈎受限制股份單位確保貴公司長期戰略及財務目標與行政人員薪酬之間的聯繫更為緊密。

新百利函件

績效掛鈎受限制股份單位的表現計量指標及表現期間的進一步詳情載列如下：

(a) 表現計量指標

績效掛鈎受限制股份單位的兩項表現計量指標同等重要，分別為累計經調整每股盈利和相對股東回報總額。下文載列表現條件(包括績效掛鈎受限制股份單位的最高歸屬水平)的詳情。

累計經調整每股盈利(比重為50%)

	2019年至2021年 3年累計經調整 每股盈利 (佔目標百分比)	歸屬水平 (佔所授出股份 百分比)
上限	120%或以上	200%
目標	100%	100%
下限	90%	50%
	90%以下	0%

註釋：

- (1) 累計經調整每股盈利目標將不會作前瞻性披露。然而，對該等目標及其表現的追溯披露將於三年表現期結束後在貴公司年報中提供。
- (2) 歸屬水平將根據目標的實際實現情況確定。

3年累計經調整每股盈利指截至2021年12月31日止三個年度累計經調整每股攤薄盈利。截至2018年12月31日止年度的經調整每股攤薄盈利為0.205美元。釐定適用於績效掛鈎受限制股份單位的目標3年累計經調整每股盈利時，薪酬委員會及美世已考慮多個因素，包括：(i)貴公司、全球同業公司及一般市場的歷史表現；(ii)分析員對截至2021年12月31日止三個年度貴公司、全球同業公司及一般市場作出的預測；及(iii)管理層預測及戰略規劃。我們衡量貴公司管理層釐定的目標經調整每股盈利時已取得美世編製的績效掛鈎受限制股份單位目標制定指引，並已審閱上述歷史表現、分析員共識以及貴公司經調整每股攤薄盈利預測，認為上述目標制定方法屬適當。

新百利函件

釐定實際支付時，我們建議倘貴公司達到累計經調整每股盈利目標的120%或以上，則歸屬水平將為股份目標數目的200%。美世指出，採納每股盈利為表現計量指標的全球同業公司中，達到目標的115%是歸屬水平上限的常見基準，而達到有關表現水平上限（即目標的115%）的歸屬水平約為183%。另一方面，倘貴公司僅達到經調整每股盈利目標的90%，則歸屬水平將下降至股份目標數目的50%。全球同業公司表現水平下限的平均基準約為86%，低於貴公司建議表現水平下限90%，而平均歸屬水平約為36%。經考慮上述情況後，我們認為建議表現目標規模及歸屬水平符合現行市場慣例（倘並無較其更嚴謹）。

相對股東回報總額(比重為50%)

	2019年至2021年 3年股東回報總額 百分等級	歸屬水平 (佔所授出股份 百分比)
上限	第90個百分位或以上	200%
目標	第50個百分位	100%
下限	第35個百分位	50%
	第35個百分位以下	0%

註釋：倘絕對股東回報總額為負值，則不會就相對股東回報總額為上述目的作出支付。歸屬水平將根據目標的實際實現情況確定。

就累計經調整每股盈利及相對股東回報總額作出的支付將單獨確定。

股東回報總額為投資者自股份獲得的總回報，或資本收益加股息。股東回報總額是在投資持有期內投資者所有現金流量的內部回報率。相對股東回報總額是一項以市場為基礎的表現計量指標，讓股東利益與參與者的利益基本一致。與同業公司股份相比較，相對股東回報總額越高，股東從股份投資中獲益的可能性越高。

3年股東回報總額百分等級方面，美世已考慮標準普爾500指數（基於普通股於紐約證券交易所或納斯達克證券交易所買賣的500家最大公司市值計算的美國股市指數）所列公司（「標普500強公司」）的慣例，但未考慮同業公司，乃由於僅兩家同業公司採用相對股東回報總額作為表現計量指標。由於貴公司同業公司主要為美國上市公司，薪酬委員會認為以標普500強公司慣例為基準頗為合適。美世認為，該等公司最普遍的做法為(i)將歸屬下限表現設置在第25個百分位，(ii)將歸屬目標表現設置在第50個百分位，及(iii)將歸屬上限表現設置在第75個百分位。貴公司擬授出的績效掛鈎受限制股份單位的百分等級水

新百利函件

平較大多數標普500強公司所使用者更為嚴謹。對於基於下限、目標及上限百分等級的達成程度而可能達致的歸屬水平，標普500強公司最普遍的做法為就下限表現作出目標50%的支付、就目標表現作出目標100%的支付及就上限表現作出目標200%的支付。我們已審閱上述貴公司相對股東回報總額支付比例，認為貴公司相對股東回報總額支付範圍整體符合市場慣例，尤其是美國市場慣例。

我們已與美世討論選擇累計經調整每股盈利及相對股東回報總額作為表現計量指標是否合適。美世認為，與同業相比的相對股東回報總額和每股盈利是實行與績效掛鈎的長期獎勵計劃的公司最常採納的長期獎勵計劃表現指標。標普500強公司中，約63%和30%的公司分別採用相對股東回報總額及每股盈利作為表現計量指標。

經考慮上述情況後，我們認為，建議貴公司採用的績效掛鈎受限制股份單位的表現計量指標符合市場慣例。

績效掛鈎受限制股份單位項下最終歸屬的股份數目取決於績效掛鈎受限制股份單位所適用表現條件的達成程度，確保實際支付與貴公司表現掛鈎。

(b) 表現期間

績效掛鈎受限制股份單位僅於按上述方式預先確定的累計表現目標達成後，方會於授出日三年後歸屬。表現期間為2019年1月1日至2021年12月31日（「**表現期間**」）。就歸屬績效掛鈎受限制股份單位而言，貴集團達到相應表現目標的成果將在表現期間結束時釐定。

根據我們與美世的討論，我們注意到，設定三年的表現期間是美國上市公司最常見的做法。我們已審閱由美世進行的一項調查，調查的478家公司中，約89.3%的公司為類似績效掛鈎受限制股份單位選擇3年表現期間。約85.6%的上述公司採納一次全數歸屬，即績效掛鈎受限制股份單位在規定的時間內全部歸屬，而非在表現期間以遞增的數額逐步歸屬。我們已自美世取得該項調查結果，注意到有關結果與上述者一致。

我們亦認為三年表現期間足以（又不至過長）評估貴集團的表現，又可兼顧參與者實現其績效掛鈎受限制股份單位的利益。

(v) 時間掛鈎受限制股份單位

誠如通函所載董事會函件所指，時間掛鈎受限制股份單位將按比例於三年期間內於授出日的每個週年日歸屬。歸屬時，股份將根據股份獎勵計劃條款向參與者發行，除非貴公司要求支付每股面值0.01美元，否則參與者收取該等股份毋須支付任何代價。時間掛鈎受限制股份單位有助挽留參與者，原因是股份將在一段時間後方會歸屬，而時間掛鈎受限制股份單位的價值取決於貴公司股份市價，可以此獎勵長期表現。

根據我們與美世的討論，我們注意到，就受限制股份單位計劃設定三年歸屬期在美國亦最為常見。我們已審閱由美世進行的一項調查，發現在調查的662家公司中，約71.0%公司的受限制股份單位計劃採用三年歸屬期。我們已自美世取得該項調查結果，注意到有關結果與上述者一致。

(vi) 終止僱傭／企業事件

倘終止僱傭，則薪酬委員會有權酌情決定(i)是否及以何等程度歸屬任何未歸屬獎勵；及(ii)任何已歸屬購股權仍可行使的時間。未歸屬獎勵一般會於終止僱傭時被沒收，惟倘終止乃由於身故或殘疾所致(在此情況下董事會可考慮當時表現條件達成的程度)，則獎勵將提前歸屬。已歸屬但未行使的購股權一般可於終止後的較短行使期內繼續行使，惟倘因故終止，則任何未行使購股權將被沒收。

對於2018年9月26日或之後授出的獎勵，股份獎勵計劃規定未歸屬獎勵於控制權發生變動後繼續有效(除非適用法律不允許或購買方不同意滾存)，惟獎勵將於控制權發生變動後兩年內因無故非自願終止僱傭或因充分理由的自願辭職(定義見股份獎勵計劃)(常稱「雙觸發」)提早歸屬(績效掛鈎受限制股份單位歸屬的水平將假設表現達目標水平及應用時間比例釐定)。

我們已與美世進行討論，並注意到透過雙觸發加快歸屬已成為美國最普遍的做法，且被視為最佳做法。此外，約80%同業公司的股份獎勵計劃採納透過雙觸發加快歸屬的做法。我們已取得美世就同業公司股份獎勵計劃進行的調查，並注意到有關調查結果與美世的調查結果一致。我們認為，股份獎勵計劃採納透過雙觸發加快歸屬符合市場慣例。

(vii) 扣減及撤回政策

扣減及撤回政策適用於2018年9月26日或之後向貴公司行政總裁、財務總監及若干其他高級管理人員支付或授出的與績效掛鈎的薪酬(包括績效掛鈎受限制股份單位)。

新百利函件

根據該政策，倘貴公司認為由於個別人士的欺詐或不當行為導致嚴重不符合任何適用財務報告規定而須重新編製會計報表，則貴公司有權就該個人錯誤獲獎勵的與績效掛鈎的薪酬金額，尋求收回已歸屬獎勵及減少未歸屬獎勵。與績效掛鈎的薪酬可能撤回的適用期間將為會計重列影響的整個期間。

我們認為此項政策可保護股東利益免受欺詐或不當行為損害。

(viii) 2019年獎勵攤薄效應的限制

根據股份獎勵計劃，董事會獲授權授出最多140,713,700股股份的獎勵，佔採納股份獎勵計劃當日貴公司已發行股本約10%。除非經股東批准，否則任何攤薄不得超過該水平。建議2019年獎勵(包括建議受限制股份單位)將根據股份獎勵計劃於現有攤薄限制內授出，且不會尋求股東授權任何其他攤薄。

如本通函董事會函件所載，薪酬委員會政策旨在確保各財政年度授出的長期獎勵計劃獎勵產生的攤薄不超過當時貴公司已發行股本的1.25%。因此，購股權及受限制股份單位之建議2019年獎勵所涉股份合共不會超過最後實際可行日期貴公司已發行股本的1.25%。建議2019年獎勵已計及有關貴集團尚未確定的新員工或晉升員工的潛在獎勵的假設。除2019年獎勵(上述適用於新員工或晉升員工的獎勵除外)外，薪酬委員會預計不會再授出其他獎勵，惟股東日後於股東大會批准授出其他受限制股份單位獎勵除外。

薪酬委員會進一步承諾，倘貴公司日後尋求股東批准更新股份獎勵計劃的計劃授權限額，則於批准更新計劃授權限額當日後，可能因根據股份獎勵計劃及貴公司任何其他股份獎勵計劃授出的獎勵歸屬或獲行使而發行及／或轉讓的股份總數不會超過該日已發行股份的5%。

有關攤薄效應限制理由的詳細討論載於本通函董事會函件「(c). 2019年長期獎勵計劃的攤薄效應限制」一節。

5. 關連授出的財務影響

根據績效掛鈎受限制股份單位及時間掛鈎受限制股份單位的條款，獎勵持有人於歸屬發生時收取股份。作為已授出績效掛鈎受限制股份單位及時間掛鈎受限制股份單位的已獲取服務的公允價值乃基於授出日相關股份的公允價值。已授出績效掛鈎受限制股份單位及時間掛鈎受限制股份單位，通常於歸屬獎勵的期間以授出日的公允價值確認為開支，權益儲備賬亦相應增加。確認為開支的金額會作出調整，以反映預期符合歸屬條件的獎勵數目。

新百利函件

最終確認的數額則按歸屬日符合歸屬條件的獎勵數目計算。於受限制股份單位歸屬時，受限制股份單位項下的股份將獲發行，而儲備賬中的相應結餘將轉撥至權益中的股本賬。

就對貴集團資產淨值（「資產淨值」）的財務影響而言，預期在因2019年受限制股份單位歸屬而發行新股份時，每股股份資產淨值將會攤薄。預期於2019年的關連授出將導致每股股份資產淨值攤薄不超過約0.17%（假設績效掛鈎受限制股份單位按目標水平歸屬並按最後實際可行日期的股份收市價計算）及約0.27%（假設績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬並按最後實際可行日期的股份收市價計算）。另一方面，基於行使價（將經參考股份當前市價後釐定）大幅高於目前的每股股份資產淨值，預期每股股份資產淨值將於購股權歸屬及行使時錄得增長。

6. 關連授出的股權影響

下表載列貴公司的股權狀況，假設(i)授出2019年受限制股份單位的所有條件均達成；(ii)已向關連參與者授出與上文「3.關連參與者及關連授出的資料」一節所述股份最高數目（即3,928,876股股份）相關的受限制股份單位；(iii)概無行使任何購股權（不論是尚未行使者還是建議將授出者）；(iv)貴公司並無發行或購回任何其他股份；及(v)貴公司已發行股本於最後實際可行日期並無其他變動：

	於最後實際可行日期		於授予關連參與者之 2019年受限制股份單位 悉數歸屬時	
	股份數目	%	股份數目	%
The Capital Group Companies, Inc.	171,154,346	11.96	171,154,346	11.92
Citigroup Inc.	81,311,221	5.68	81,311,221	5.67
JP Morgan Chase & Co	81,035,496	5.66	81,035,496	5.65
FMR LLC	72,261,199	5.05	72,261,199	5.04
Schroders Plc	71,883,895	5.02	71,883,895	5.01
Pandanus Associates Inc.	71,860,900	5.02	71,860,900	5.01
Gendreau先生	1,575,848	0.11	3,227,633	0.22
其他關連參與者	491,854	0.03	2,768,945	0.19
其他股東	879,433,993	61.47	879,433,993	61.29
總計	1,431,008,752	100.00	1,434,937,628	100.00

如上表所示，假設2019年受限制股份單位以最高股份數目授予關連參與者，貴公司其他股東的股權將由約61.47%減至約61.29%。儘管獨立股東的股權將被攤薄，經考慮上文所述關連授出的理由及裨益與關連授出的條款及條件後，向關連參與者發行2019年受限制股份單位後對獨立股東造成的攤薄影響被視為可予接受。

新百利函件

意見與推薦建議

經考慮上述主要因素及理由後，我們認為(i)關連授出乃於貴集團的一般及日常業務過程中進行，符合貴公司及股東的整體利益；及(ii)關連授出的條款乃按一般商業條款釐定，對獨立股東而言屬公平合理。因此，我們建議獨立董事委員會建議，及我們建議獨立股東投票贊成將於股東週年大會提呈有關關連授出之普通決議案。

此致

新秀麗國際有限公司
獨立董事委員會及列位獨立股東台照

代表
新百利融資有限公司
董事
鄭逸威
謹啟

鄭逸威先生為於證券及期貨事務監察委員會註冊的持牌人士，作為新百利的負責人員根據《證券及期貨條例》從事第1類(證券交易)及第6類(就機構融資提供意見)受規管活動，有逾10年機構融資行業經驗。



SAMSONITE INTERNATIONAL S.A.

新秀麗國際有限公司

13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg

R.C.S. LUXEMBOURG : B 159.469

(於盧森堡註冊成立之有限公司)

(股份代號：1910)

股東週年大會通告

茲通告新秀麗國際有限公司(「本公司」)謹定於2019年6月6日(星期四)上午十時正(歐洲中央時間)/下午四時正(香港時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg舉行及香港金鐘夏慤道18號海富中心1座18樓1804室金鐘會議中心透過視像會議舉行股東週年大會(「股東週年大會」)，以考慮及酌情通過下列決議案(不論有否修訂)：

普通決議案

考慮及酌情通過下列決議案(不論有否修訂)為普通決議案：

1. 接收及採納截至2018年12月31日止年度之本公司經審計法定賬目及經審計綜合財務報表，以及本公司董事(「董事」)會報告及核數師報告。
2. 批准分配本公司截至2018年12月31日止年度之業績。
3. 宣派從本公司特別可供分派儲備中向本公司股東作出一億兩千五百萬美元(125,000,000美元)的現金分派。
4. 重選下列退任之董事，任期為三年，直至本公司於2022年舉行股東週年大會時為止：
 - (i) Timothy Charles Parker先生；
 - (ii) Paul Kenneth Etchells先生；及
 - (iii) Bruce Hardy McLain (Hardy)先生。
5. 更新授予KPMG Luxembourg作為本公司截至2019年12月31日止年度之認可法定核數師(réviseur d'entreprises agréé)之授權。
6. 續聘KPMG LLP為本公司之外聘核數師，任期自股東週年大會結束時起直至本公司下屆股東週年大會結束為止。

股東週年大會通告

7. 「動議：

- (a) 受下文第7(c)及(d)段所規限，一般及無條件地授予董事一般性授權，以於有關期間(定義見下文)或於有關期間結束後根據所有適用法律、規則及法規配發、發行及處理本公司股本中之額外股份(「股份」)或可轉換為股份之證券或可認購股份或相關可轉換證券之購股權、認股權證或類似權利，及作出或授予將會或可能須行使該等權力之要約、協議及購股權；
- (b) 上文第7(a)段之授權將授權董事於有關期間內作出或授予將會或可能須於有關期間結束後行使該等權力之要約、協議及購股權；
- (c) 董事依照上文第7(a)段之授權配發或同意有條件或無條件配發之股份總數，除根據下列者外：
 - (i) 供股(定義見下文)；或
 - (ii) 行使當時採納以向本公司及／或任何其附屬公司董事、高級人員及／或僱員授出或發行股份或權利以收購本公司股份之本公司股份獎勵計劃(「股份獎勵計劃」)或任何其他購股權計劃或類似安排項下的任何購股權；或
 - (iii) 任何以股代息計劃或類似安排，其規定按照本公司《註冊成立章程細則》以配發股份代替本公司股份之全部或部分股息；或
 - (iv) 本公司股東於股東大會上授予的特定授權，不得超過本公司於本決議案獲通過當日之已發行股份總數之10%，而上述授權亦相應受此限制；
- (d) 上文第7(a)段之授權將授權董事配發及發行或有條件或無條件同意配發及發行股份或可轉換為股份之證券以獲取現金代價，惟有關證券價格不得按股份基準價(定義見下文)折讓超過10%；及
- (e) 就本決議案而言：

「有關期間」乃指由本決議案獲通過當日至下列各項中最早者之期間：

- (i) 本公司下屆股東週年大會結束時；

股東週年大會通告

- (ii) 按照本公司《註冊成立章程細則》或任何適用法例規定，本公司須舉行下屆股東週年大會之期限屆滿之日；及
- (iii) 本公司股東在股東大會上以普通決議案撤銷或修改本決議案所載授權之日。

「**基準價**」指下列各項之較高者：

- (i) 股份於涉及建議證券發行的相關協議日期之收市價；及
- (ii) 股份於緊接下列日期(以較早者為準)前五個交易日之平均收市價：
 - (A) 涉及建議證券發行之建議交易或安排之公告日期；
 - (B) 涉及建議證券發行之協議日期；及
 - (C) 證券認購價釐定之日期。

「**供股**」指在董事指定之期間內，向於指定記錄日期名列股東名冊內之本公司股份或其任何類別股份持有人，按彼等當時所持股份或類別股份之比例提呈發售股份(惟董事可就零碎股權或經考慮任何有關司法權區之法例下之任何限制或責任或任何認可監管機構或任何證券交易所之規定，作出彼等認為必要或適宜之豁免或其他安排)。」

8. 「動議」：

- (a) 依據下文第8(b)段所載，一般及無條件授予董事一般性授權，於有關期間(按上文第7(e)段之定義)行使本公司所有權力，以根據所有適用法例、規則及規例購買本公司股份；及
- (b) (i)本公司根據上文第8(a)段之授權購買之本公司股份總數，不得超過本公司於本決議案獲通過當日之已發行股份總數之10%，及(ii)本公司可購回任何本公司股份的價格應介乎每股股份15港元至45港元，及不得高於本公司購回任何該等股份日期前五個交易日股份在香港聯合交易所有限公司平均收市價之5%或以上，而上述授權亦相應受此限制。」

9. 「動議向董事授出授權，以於有關期間(定義見上文第7(e)段)根據股份獎勵計劃授出最多8,534,685股新股份所涉及之受限制股份單位(「受限制股份單位」)獎勵，以及在受限制股份單位歸屬時於有關期間配發、發行及處理根據股份獎勵計劃所授出受限制股份單位的相關股份。」

股東週年大會通告

10. 「動議修訂股份獎勵計劃第5.12段，加入以下加粗詞彙：

「…即使有任何其他條款適用於新獎勵，新獎勵的相關股份、證券或現金金額應於有關事件發生後24個月期間內在發生下列任何事件後立即歸屬或可行使(視乎情況而定)(倘獎勵受表現條件所限，則該獎勵應就根據將獎勵的相關股份總數、證券或現金金額(根據任何適用表現條件的目標達成程度而定)乘以有關比例(定義見下文)而釐定的股份數目、證券或現金金額而歸屬或可行使(視乎情況而定))…」

11. 「動議待上文第9段的決議案通過後，(a)批准根據股份獎勵計劃的條款向Kyle Francis Gendreau先生授出股份獎勵計劃項下涉及最高合共1,990,920股股份的受限制股份單位，惟須受所有適用法例、規則及規例以及適用獎勵文件所規限，及(b)根據上文第9段的決議案所指向董事授予的授出受限制股份單位的授權，向董事賦予權限以行使本公司的權力授出有關受限制股份單位。」

12. 「動議待上文第9段的決議案通過後，(a)批准根據股份獎勵計劃的條款向其他關連參與者(定義見日期為2019年4月16日的通函)授出股份獎勵計劃項下涉及最高合共2,744,605股股份的受限制股份單位，惟須受所有適用法例、規則及規例以及適用獎勵文件所規限，及(b)根據上文第9段的決議案所指向董事授予的授出受限制股份單位的授權，向董事賦予權限以行使本公司的權力授出有關受限制股份單位。」

特別決議案

考慮及酌情通過下列決議案(不論有否修訂)為特別決議案：

13. 批准授予董事及本公司認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)之履職權利，以於截至2018年12月31日止年度行使其各自的授權。
14. 批准將授予若干董事之薪酬。
15. 批准將授予KPMG Luxembourg作為本公司認可法定核數師(*réviseur d'entreprises agréé*)之酬金。

承董事會命

SAMSONITE INTERNATIONAL S.A.

新秀麗國際有限公司

主席

Timothy Charles Parker

盧森堡，2019年4月16日

股東週年大會通告

註釋：

1. 根據香港聯合交易所有限公司《證券上市規則》(「《上市規則》」)，股東週年大會上的所有決議案須以投票方式表決，而投票表決結果將根據《上市規則》在香港交易及結算所有限公司網站及本公司網站內刊載。
2. 任何合資格出席股東週年大會並於會上投票之本公司股東均有權委任代表代其出席大會並於會上投票。委任代表毋須為本公司股東。倘多於一名委任代表因此獲委任，須指明上述各委任代表所代表的股份數目。
3. 本公司任何股東如其所有權透過中央結算及交收系統(「中央結算系統」)記錄或存放於持牌證券商(即並非直接以其本身名義於本公司股東名冊上記錄)，僅有權作為中央結算系統參與者直接或透過其持牌證券商及相關金融中介機構向香港中央結算(代理人)有限公司提供其投票指示投票。為出席股東週年大會並於會上投票，任何該等股東須獲香港中央結算(代理人)有限公司委任為其委任代表代其出席及投票。
4. 代表委任表格須不遲於股東週年大會或其任何續會指定舉行時間48小時前(不包括屬於公眾假期之日的任何部分)送交本公司之香港股份登記分處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓，或本公司註冊辦事處，地址為13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg，方為有效。本公司股東交回代表委任表格後，仍可親身出席股東週年大會並於會上投票，在此情況下，委任代表的文書將視為被撤銷。
5. 為確定出席股東週年大會並於會上投票的權利，本公司將由2019年5月31日(星期五)至2019年6月6日(星期四)(包括首尾兩日)暫停辦理股份過戶登記手續，該期間將不會辦理任何股份過戶登記。為符合資格出席股東週年大會並於會上投票，所有轉讓文件連同相關股票須不遲於2019年5月30日(星期四)下午四時三十分(香港時間)送交本公司之註冊辦事處，地址為13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg或本公司之香港股份登記分處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17樓1712-1717室，以辦理登記手續。
6. 為確定收取建議現金分派的權利，本公司將由2019年6月13日(星期四)至2019年6月17日(星期一)(包括首尾兩日)暫停辦理股份過戶登記手續，該期間將不會辦理任何股份過戶登記。為符合資格收取建議現金分派，所有轉讓文件連同相關股票須不遲於2019年6月12日(星期三)下午四時三十分(香港時間)送交本公司之註冊辦事處，地址為13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg或本公司之香港股份登記分處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17樓1712-1717室，以辦理登記手續。
7. 如黑色暴雨警告或八號或以上熱帶氣旋警告信號於2019年6月6日正午十二時正或之後懸掛，股東週年大會將不會於2019年6月6日於香港舉行，但將繼續於本公司之盧森堡註冊辦事處舉行，地址為13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg。
8. 為遵守本公司於相關法律(包括但不限於盧森堡於1915年8月10日所頒佈有關商業公司的法律(經修訂)、盧森堡於2004年11月12日所頒佈有關打擊洗錢及恐怖活動融資的法律(經修訂)、盧森堡就執行歐洲議會及歐盟理事會於2015年5月20日所頒佈有關防止使用金融系統進行洗錢或恐怖活動融資的(歐盟)第2015/849號指令的任何法律(經修訂))項下的法律責任，本公司將收集(或已收集)並處理(或已處理)閣下作為本公司股東的個人資料。

股東週年大會通告

本公司為閣下個人資料的數據管理員。

本公司將向(或已向)其服務供應商(如銀行、法律顧問、核數師、居籍代理人)傳送閣下的個人資料，而本公司已與該等服務供應商訂立服務協議，包括遵守適用的資料保護法律(盧森堡於2002年8月2日所頒佈有關就處理個人資料保障個人的法律(經修訂)，以及歐洲議會及歐盟理事會於2016年4月27日所頒佈有關保障自然人的(歐盟)第2016/679號規例，其涉及處理個人資料及該等資料的自由傳送並廢除第95/46 EC號指令(《一般資料保護規例》)，自2018年5月25日起生效)。

閣下的個人資料將由本公司儲存，直至無須將閣下的個人資料用作先前的收集／處理目的為止。

閣下有權要求本公司允許查閱並更正閣下的個人資料，或限制處理有關資料當事人的資料或反對處理資料，同時亦享有資料可攜權。

亦請閣下注意，本公司可能於本公司管理層認為有必要的情況下，並在本公司一直遵守法律責任的前提下，向(但不限於)下列人士／機構披露閣下的個人資料：

- 本公司的專業顧問(上文所提述者除外)；
- 政府機構；及
- 監管及非監管機構。

謹請閣下注意，閣下有權向盧森堡監管機構(*Commission Nationale pour la Protection des Données*)作出投訴。