
百威亞太控股有限公司
(於開曼群島註冊成立的有限公司)

薪酬委員會
職權範圍

最近於2023年3月3日更新

定義

1. 就本職權範圍而言：

董事會指本公司董事會；

首席執行官指董事會不時委任的本公司首席執行官；

本公司指百威亞太控股有限公司；

董事指董事會的成員；

執行委員會指本公司首席執行官、首席財務官及首席法律和企業事務官；

本集團指本公司及其附屬公司；

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)；

薪酬委員會指根據本職權範圍經董事會決議設立的薪酬委員會；

高級管理層指本公司高級管理層；

股東指本公司不時的股東；及

聯交所指香港聯合交易所有限公司。

成立及目標

2. 薪酬委員會乃經董事會於2019年7月2日通過的決議而成立，於本公司股份於2019年9月30日在聯交所上市後生效。
3. 薪酬委員會的主要職責為就董事會對董事會、首席執行官、執行委員會及高級管理層的薪酬政策，以及董事、首席執行官及執行委員會和高級管理層成員的個人薪酬待遇作出的所有決定，向董事會提供指導。委員會確保：
 - (a) 首席執行官及執行委員會和高級管理層成員獲激勵以達致卓越表現，並就此獲得補償；及
 - (b) 維持及持續改善本公司的薪酬政策，該政策將以任人唯才為基礎，以使僱員的利益與全體股東的利益保持一致。

組成及職能

4. 薪酬委員會的成員應由董事會從董事中委任，成員不少於三名，其中大多數應為獨立非執行董事。會議的法定人數為兩名成員，其中至少一名應為獨立非執行董事。 LR 3.25
5. 薪酬委員會主席須由董事會委任，並須為獨立非執行董事。 LR 3.25
6. 薪酬委員會以過半數方式進行決定。
7. 除非另有明確規定，否則首席執行官及人力資源部副總裁將出於當然職權被邀請出席委員會會議。
8. 薪酬委員會各成員須向薪酬委員會披露：
 - (a) 於薪酬委員會決定的任何事宜中所擁有的任何個人財務利益(作為本公司股東或本公司控股股東除外)；或
 - (b) 因兼任董事職務而產生的任何潛在利益衝突。
9. 任何有關成員須就存在上述利益的薪酬委員會決議案放棄投票，並放棄參與有關該等決議案的討論，且須(如董事會要求)辭任薪酬委員會成員職務。

會議次數及進行方式

10. 薪酬委員會應每年至少開會一次，如有需要，可增加次數，並由其主席召開或應其至少兩名成員的要求召開。
11. 會議議程及其他相關文件應於薪酬委員會會議的預定日期前及時發送至薪酬委員會全體成員。
12. 薪酬委員會會議可遵循根據本公司組織章程細則(經不時修訂)相關條文規定的董事會會議相同程序進行。

報告程序

13. 獲正式委任的薪酬委員會秘書(其通常應為人力資源部副總裁或獲正式委任代表)須擬備及保存每次會議的完整會議記錄，其中記錄討論事項的充分詳情、審議事項、所作決定及持異議的薪酬委員會成員表達的任何保留意見及關注事項。會議記錄須經薪酬委員會主席批准，再由薪酬委員會於下次定期舉行的會議上提交。會議記錄須按董事發出的合理通知而提供以供查閱。該等會議的會議記錄初稿及定稿應於該等會議後的合理時間內，送交薪酬委員會全體成員，以便彼等表達意見及存檔。
14. 在不影響本職權範圍所列薪酬委員會職責的一般性的情況下，薪酬委員會須：^{CP C.4.2}
 - (a) 於每次薪酬委員會會議後，向董事會匯報經薪酬委員會審視或批准的主要事項，以及其就董事會將予採取的行動或有待批准的決定提出的建議；及
 - (b) 充分告知董事會其全部決定及建議，惟因法律或監管限制而不能如此除外。

股東週年大會

15. 薪酬委員會主席(或其缺席時，其獲正式委任的代表)須出席本公司股東週年大會^{CP F.2.2}，並準備回應股東就薪酬委員會活動提出的查詢。

權限

16. 薪酬委員會獲董事會授權在本職權範圍內履行職責。薪酬委員會及薪酬委員會各成員獲授權向按指示配合薪酬委員會的董事及／或高級管理層索取其要求的任何資料。
17. 薪酬委員會有權聘用和終止任何用以協助其達成目標的顧問公司，包括有權批准顧問公司費用及其他留用條款。委員會亦獲授權取得獨立意見，包括來自內部或外部專業顧問的法律意見，費用由本公司承擔，並於其認為有需要時，確^{CP E.1.1}^{CP E.1.4}

保具有相關經驗和專長的外部人員參與有關事宜。薪酬委員會應獲提供充足資源履行職責。對於向薪酬委員會提供意見的任何外部顧問，薪酬委員會應負責制訂其遴選標準、遴選、委任有關外部顧問並確定其職權範圍。

權力及職責

18. 薪酬委員會的職責包括以下各項：

- (a) 就本公司全體董事及高級管理層之薪酬政策及架構(包括可變薪酬及長期激勵，不論是否與股票有關)以及就設立正規而具透明度的程序制訂薪酬政策，向董事會提供建議； CP E.1.2(a)
- (b) 因應董事會所訂企業方針及目標檢討及批准管理層之薪酬建議； CP E.1.2(b)
- (c) 以下兩者之一：(1)獲董事會轉授責任，釐定個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇；或(2)向董事會建議個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇(經首席執行官建議)，包括但不限於實物利益、退休金權利及補償付款(包括因失去職位或終止委任而應付的任何補償)、薪金、可變薪酬和長期激勵； CP E.1.2(c)
- (d) 就非執行董事之薪酬向董事會提供建議； CP E.1.2(d)
- (e) 監察首席執行官、執行委員會和高級管理層成員以及本公司主要高級職員、區域及業務部門的表現，並就結果與既定目標作評估；
- (f) 考慮同類公司支付的薪金、董事及高級管理層須付出之時間及職責以及集團內其他職位之僱傭條件等因素，並評估不同職能、區域及業務部門的薪酬以及設定各自的基準薪酬； CP E.1.2(e)
- (g) 檢討及批准向執行董事及高級管理層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； CP E.1.2(f)

- (h) 檢討及批准有關董事因行為失當而被解僱或罷免之賠償安排，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； CP E.1.2(g)
- (i) 確保概無董事或該董事的任何聯繫人參與決定其自身薪酬； CP E.1.2(h)
- (j) 就任何根據上市規則須取得股東批准之董事服務合約向本公司股東提供投票意見；
- (k) 確保向董事會提供有關本公司各級薪酬的所有相關資料；及
- (l) 編製年度薪酬報告並提交予董事會供批准，該報告將載入年報並於普通股股東大會提交作批准；及 CP E.1.5
- (m) 審查及／或批准上市規則第17章項下股份計劃相關的事宜。 CP E.1.2(i)

19. 根據本職權範圍履行職責時，薪酬委員會應：

- (a) 就其關於其他執行董事及高級管理層的薪酬建議徵詢主席及／或首席執行官之意見； CP E.1.1
- (b) 確定為成功營運本公司而吸引、挽留和激勵高素質執行董事及高級管理層所需的薪酬待遇，但應避免支付過多薪酬；及 CP E.1
- (c) 確保本公司向其董事或高級管理層提供的股份獎勵或授予的購股權(如有)符合上市規則第十七章的規定(如適用)。

20. 在不影響本職權範圍載列的薪酬委員會職責的一般性規定的情況下，薪酬委員會應：

- (a) 運作適用於董事及高級管理層的本公司購股權計劃或其他激勵計劃(如有)，並就將向董事及／或高級管理層授予的任何選擇權或其他獎勵向股東提出建議。委員會應向董事會建議向僱員授出購股權的總額(以及董事會將酌情向個人作出的具體授出)，並對該等計劃條款作出修訂(惟受與修訂有關的計劃條文所規限)；

- (b) 對於本公司為任何購股權或其他激勵計劃的參與者的利益而設立的任何信託，與上述信託的受託人聯繫；
- (c) 不時審閱執行董事服務合同的條款；及
- (d) 就編製董事會致股東的薪酬報告(如有)向董事提供建議。

年度評估

- 21. 薪酬委員會應每年自評表現、本職權範圍及其成員，以確保其有效履行職責，並向董事會建議其認為必要的任何變動。

提供職權範圍的資料

- 22. 薪酬委員會須將本職權範圍刊載於本公司及聯交所網站以提供有關資料，從而說明其職責及董事會向其授予的權限。^{CP E.1.3}