

---

## 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、購買或認購本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) 確 認 董 事 之 辭 任
- (2) 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
- (3) 建 議 修 訂 股 份 獎 勵 計 劃
- (4) 有 關 建 議 向 關 連 參 與 者 授 出 受 限 制 股 份 單 位 之  
建 議 關 連 交 易
- (5) 建 議 擴 展 本 公 司 股 本 授 權 以 允 許  
於 所 授 出 受 限 制 股 份 單 位 歸 屬 時 發 行 紅 股
- (6) 股 東 大 會 通 告
- (7) 股 東 特 別 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

---

## 此 乃 要 件 請 即 處 理

---

召開以下大會的通告：

- 新秀丽國際有限公司謹定於2018年9月26日(星期三)上午十一時正(歐洲中央時間)／下午五時正(香港時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg舉行的股東大會；及
- 新秀丽國際有限公司謹定於2018年9月26日(星期三)上午十一時三十分(歐洲中央時間)／下午五時三十分(香港時間)(或於股東大會休會後的盡早時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg舉行的股東特別大會，

分別載於本通函第60至69頁。股東大會及股東特別大會適用的代表委任表格亦已隨附。該等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](http://www.hkexnews.hk))及本公司網站([www.samsonite.com](http://www.samsonite.com))。

無論閣下能否出席股東大會及股東特別大會，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大會及股東特別大會(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大會及股東特別大會並於會上投票。

2018年9月3日

---

# 目 錄

---

	頁次
釋義 .....	1
<b>董事會函件</b>	
1. 緒言 .....	7
2. 股東大會、股東特別大會及委任代表安排 .....	7
3. 股東大會建議決議案的資料 .....	7
4. 股東特別大會建議決議案的資料 .....	35
5. 其他資料 .....	39
<b>附錄 — 一般資料</b> .....	40
<b>獨立董事委員會函件</b> .....	43
<b>新百利函件</b> .....	44
<b>股東大會通告</b> .....	60
<b>股東特別大會通告</b> .....	66

---

## 釋 義

---

本通函中，除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

「經調整每股盈利」	指	經調整每股攤薄盈利，以年內經調整淨收入除以發行在外的加權平均股份數目計算所得；
「經調整淨收入」	指	撇除影響本集團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）的影響後的年內溢利。此乃非《國際財務報告準則》財務計量工具而且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	本公司股東於2018年6月7日舉行的股東週年大會；
「股東週年大會長期獎勵計劃議案」	指	有關本公司長期獎勵計劃之若干議案，該等議案於2018年6月7日舉行的本公司股東週年大會上提呈予股東；
「《章程細則》修訂」	指	定義見董事會函件中股東特別大會建議決議案的資料第1(f)段；
「《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；
「董事會」	指	本公司董事會；
「紅股」	指	定義見董事會函件中股東特別大會建議決議案的資料第1(b)段；

---

## 釋 義

---

「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，即若干董事、重大附屬公司的若干董事及最高行政人員以及過往12個月內前董事的聯繫人，有關詳情載於董事會函件中股東大會建議決議案的資料第4及5段；
「關連人士」	指	具有《上市規則》所賦予的涵義；
「本公司」	指	Samsonite International S.A.新秀丽國際有限公司，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股份有限公司，其註冊辦事處位於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，其股份於聯交所主板上市；
「董事」	指	本公司董事；
「每股盈利」	指	每股股份盈利；
「每股盈利之複合年增長率」	指	每股盈利之複合年增長率；
「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止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；
「經擴展股本授權」	指	定義見董事會函件中股東特別大會建議決議案的資料第1(c)段；
「股東特別大會」	指	本公司股東將於2018年9月26日(星期三)上午十一時三十分(歐洲中央時間)／下午五時三十分(香港時間)(或於股東大會休會後的盡早時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg舉行的股東特別大會或其任何續會，以考慮及(如適用)批准本通函第66至69頁大會通告所載的決議案；
「股東大會」	指	本公司股東將於2018年9月26日(星期三)上午十一時正(歐洲中央時間)／下午五時正(香港時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg舉行的股東大會或其任何續會，以考慮及(如適用)批准本通函第60至65頁大會通告所載的決議案；

## 釋 義

「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；
「獨立董事委員會」	指	由Paul Kenneth Etchells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)組成的董事會獨立委員會，其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，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，為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；
「首次公開發售」	指	首次公開發售；
「最後實際可行日期」	指	2018年8月27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》；
「長期獎勵計劃」	指	根據股份獎勵計劃的本公司的長期獎勵計劃；
「長期獎勵計劃議案」	指	有關董事會函件中建議於股東大會提呈的決議案資料第2至第5段所載長期獎勵計劃及股份獎勵計劃的議案；
「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的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(經不時修訂)；
「主板」	指	聯交所運作的股票市場；
「美世」	指	Mercer, Inc.，一家獨立薪酬顧問公司；
「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；

---

## 釋 義

---

「其他關連參與者」	指	不包括行政總裁、臨時財務總監兼執行董事Kyle Francis Gendreau先生的關連參與者；
「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股東大會建議決議案的資料第2(d)段；
「對股份獎勵計劃的建議修訂」	指	定義見董事會函件中股東大會建議決議案的資料第3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	定義見董事會函件中股東大會建議決議案的資料第2(e)段；
「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(全部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的股份的待確定權利；
「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；
「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》(經不時修訂)；
「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股東大會建議決議案的資料第2(e)段；
「股份獎勵計劃」	指	股東於2012年9月14日採納及經董事會於2013年1月8日及2017年5月26日進一步修訂之本公司股份獎勵計劃；

---

## 釋 義

---

「股本授權」	指	定義見董事會函件中股東特別大會建議決議案的資料第1(b)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》(經不時修訂)；
「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；
「投票顧問」	指	投票顧問公司Institutional Shareholder Services Inc.及Glass, Lewis & Co.；及
「%」	指	百分比。

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0.1274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 (行政總裁兼臨時財務總監)

非執行董事：

Timothy Charles Parker (主席)

Tom Korbas

Jerome Squire Griffith

獨立非執行董事：

Paul Kenneth Etchells

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

2018年9月3日

敬啟者：

- (1) 確認董事之辭任
- (2) 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
- (3) 建議修訂股份獎勵計劃
- (4) 有關建議向關連參與者授出受限制股份單位之建議關連交易
- (5) 建議擴展本公司股本授權以允許於所授出受限制股份單位歸屬時發行紅股
- (6) 股東大會通告
- (7) 股東特別大會通告

### (1) 緒言

本通函旨在發出股東大會通告及股東特別大會通告並向股東提供有關將於股東大會及股東特別大會上提呈的決議案的資料：(i)確認Ramesh Dungarmal Tainwala先生於2018年5月31日辭任本公司董事、(ii)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、(iii)建議修訂股份獎勵計劃、(iv)有關建議向關連參與者授出受限制股份單位之建議關連交易，及(v)建議擴展本公司股本授權以允許於所授出受限制股份單位歸屬時發行紅股。

### (2) 股東大會、股東特別大會及委任代表安排

股東大會通告及股東特別大會通告分別載於本通函第60至65頁及第66至69頁。

適用於股東大會及股東特別大會之代表委任表格已隨附於本通函內。該等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大會及股東特別大會(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大會及股東特別大會並於會上投票。

### (3) 股東大會建議決議案的資料

普通決議案：

*有關確認董事辭任之決議案(第1項決議案)*

#### 1. 確認Ramesh Dungarmal Tainwala先生辭任董事

於2018年5月31日，董事會宣佈Ramesh Dungarmal Tainwala先生因個人原因已提出辭任本公司行政總裁及本公司董事職務。因此，Tainwala先生不再擔任本公司行政總裁兼董事的職務，自2018年5月31日起生效。作為盧森堡法律下規定的程序性事宜並與過往慣例相符，Tainwala先生辭任本公司董事一事需股東於股東大會上認可。

股東擬認可Tainwala先生辭任本公司董事一事。

---

## 董事會函件

---

### 有關長期獎勵計劃之決議案(第2至5項決議案)

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。股權薪酬使本集團管理層的利益與股東利益保持一致，通過提供股份價值長期增長的財務獎勵，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。

自2013年起，已根據股份獎勵計劃(於2012年9月14日獲採納)(經修訂)以購股權(須遵守以時間為基準的歸屬條件)形式向高級管理人員及其他經理授出長期獎勵。儘管董事會相信於2011年本公司首次公開發售後的年度內，本公司的過往長期獎勵計劃屬恰當且符合香港上市公司的一般慣例，但經審慎檢討本公司整體薪酬慣例及同業群組公司分析以及本公司獨立顧問的意見後，董事會基於薪酬委員會的推薦意見確定，對現有長期獎勵計劃進行若干修訂，對於提升本公司為績效支付報酬的理念及降低因交付相若的長期獎勵計劃價值所引致的股權攤薄水平而言屬可行。薪酬委員會對本公司長期獎勵計劃的政策為以與國際公司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計入本公司同業群組公司內的相若國際業務，亦主要為位於且於美國上市的公司。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。

董事會於股東週年大會上提呈若干有關本公司長期獎勵計劃的議案供股東批准，即日期為2018年4月23日的股東週年大會通告所載第9至13項普通決議案(「**股東週年大會長期獎勵計劃議案**」)。然而，鑑於投票贊成該等各項決議案的票數不足50%，該等決議案未獲正式通過。

自股東週年大會以來，薪酬委員會及董事會已進一步商討以了解股東投票決定的基準。尤其是，本公司與大量股東進行溝通，不遺餘力了解股東對股東週年大會長期獎勵計劃議案的反饋。薪酬委員會及董事會亦留意到投票顧問Institutional Shareholder Services Inc.及Glass, Lewis & Co.發現的有關股東週年大會長期獎勵計劃議案的問題。

投票顧問就股東週年大會長期獎勵計劃議案提出的如下問題亦被多名股東所提出：

- **參與 — 具體而言：**
  - (a) 現時有效的股份獎勵計劃允許授予非執行董事獎勵，且符合資格根據股份獎勵計劃獲授獎勵的董事亦可參與管理股份獎勵計劃；及
  - (b) 現時有效的股份獎勵計劃允許授予本公司及其附屬公司執行董事、經理及僱員以外的人士獎勵；及

---

## 董事會函件

---

- **控制權變更：**

- (c) 現時有效的股份獎勵計劃規定控制權變更時加速歸屬尚未歸屬的獎勵，及股份獎勵計劃的建議「雙觸發」特點（按股東週年大會長期獎勵計劃議案所載）仍規定董事會可全權酌情釐定，於本公司控制權變更後，加速歸屬尚未歸屬的獎勵以取代「雙觸發」處理。

下述長期獎勵計劃議案，尤其是對股份獎勵計劃的建議修訂，通過作出下述規定回應上述意見：(i)獎勵不可授予非執行董事；(ii)股份獎勵計劃將僅由不合資格獲授獎勵的非執行董事管理（根據董事會程序，股份獎勵計劃由成員全部為獨立非執行董事的薪酬委員會管理）；(iii)獎勵僅可授予本公司及其附屬公司的執行董事、經理及僱員；及(iv)根據股份獎勵計劃的建議「雙觸發」特點，本公司控制權變更時，獎勵將滾存為等值獎勵並受雙觸發歸屬規限，惟獎勵滾存不獲適用法律批准或購買方同意則除外。

對股份獎勵計劃的該等建議修訂確認本公司參與股份獎勵計劃方面的過往政策及慣例：不會根據股份獎勵計劃向非執行董事或並非本公司及其附屬公司執行董事、經理或僱員的個人授出任何獎勵；及並無執行董事參與管理股份獎勵計劃。此外，作為股東週年大會長期獎勵計劃議案的一部分，擬定股份獎勵計劃「雙觸發」特點時，董事會建議於本公司控制權變更時，將獎勵滾存至等值獎勵，惟於有限情況下獎勵滾存不獲適用法律批准或購買方不同意則除外。作為下述長期獎勵計劃議案的一部分，對股份獎勵計劃的建議修訂擬使股份獎勵計劃的條文與本公司對該等事宜的政策一致。

除投票顧問及若干股東發現的上述問題外，若干股東對股東週年大會長期獎勵計劃議案提出其他意見或問題，包括：

- **選擇歸屬績效掛鈎受限制股份單位的表現標準：**若干股東對歸屬建議績效掛鈎受限制股份單位的表現標準提出其所傾向的各種不同的訂定方式。經考慮股東的多方觀點，薪酬委員會已修訂第19頁「歸屬績效掛鈎受限制股份單位的表現條件」章節所詳述的建議歸屬條件，以(i)將有關每股盈利之複合年增長率相關的條件比重自80%（股東週年大會長期獎勵計劃議案所建議者）降至50%；(ii)將與相關股東回報總額有關的條件比重自修訂值（股東週年大會長期獎勵計劃議案所建議者）增至比重的50%；及(iii)撤除與策略關鍵績效指標有關的條件（佔根據股東週年大會長期獎勵計劃議案有關比重的20%）。薪酬委員會相信此舉符合國際最佳慣例且令量化表現條件與股東利益一致，並反映本公司主要財務表現指標（即每股盈利之複合年增長率）（計量本公司分配至本公司股份

---

## 董事會函件

---

的溢利增長的方式)及股東回報(相對從事類似業務之同業群組公司計量)(即相關股東回報總額,反映本集團管理層致力為股東創造的相關價值)之間達致適當的平衡。

- **披露每股盈利之複合年增長率:**若干股東表示偏向前瞻性披露適用於建議績效掛鈎受限制股份單位的表現歸屬標準。鑑於第19頁「經調整每股盈利之複合年增長率」章節所詳述的理由,因聯交所上市規則有關盈利指引或預測的規定,薪酬委員會及董事會認為本公司前瞻性披露目標每股盈利之複合年增長率(構成建議績效掛鈎受限制股份單位的一部分)或以其他方式於該三年表現期間結束前披露該目標屬不可行。鑒於相同理由,前瞻性披露將與其他香港上市公司慣例不符。因此,薪酬委員會建議按上文所述降低每股盈利之複合年增長率的相關比重,並承諾於三年表現期間結束後追溯披露該三年的每股盈利之複合年增長率目標。
- **股權攤薄:**若干股東對股份獎勵計劃項下的獎勵產生的股權攤薄有質疑。長期獎勵計劃議案的主要目標之一為,通過大幅減少使用購股權而使用較購股權攤薄影響小得多的受限制股份單位,降低向參與者交付長期獎勵計劃價值(構成彼等年度薪酬的重要部分)所引致的股權攤薄。先前根據股份獎勵計劃授出的購股權獎勵的過往攤薄詳情載於下文第11頁「於2012年採納股份獎勵計劃的背景資料」。股份獎勵計劃將於採納之日起計滿十週年之日(即2022年9月13日)(「計劃屆滿日期」)仍然有效。於最後實際可行日期,根據股份獎勵計劃可予授出的獎勵(以購股權及/或受限制股份單位形式)相關的股份總數最高為43,832,822股股份(經計及已授出但根據股份獎勵計劃的條款已失效的購股權獎勵),佔該日期本公司已發行股本約3.06%。下文所載長期獎勵計劃議案不會導致計劃屆滿日期前根據股份獎勵計劃可授出的最高股份數目增加。

如按本通函第16頁進一步所述,本通函所述與購股權獎勵及受限制股份單位相關的股份總數預期不超過最後實際可行日期本公司已發行股本的1.02%至1.14%。建議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,包括向本公司新任財務總監(已經確認聘請)授出的獎勵。直至下一次考慮於2019年根據股份獎勵計劃向參與者進行年度授出前,除本通函所述者外,薪酬委員會預計不會再授出更多獎勵(可能適用於上述新員工或晉升員工的獎勵除外)。除下文所載長期獎勵計劃議案中建議的受限制股份單位外的任何其他受限制股份單位獎勵有待於未來股東大會上經股東進一步批准。

### 2. 建議向董事會授出授權以根據股份獎勵計劃授出受限制股份單位獎勵

#### (a) 於2012年採納股份獎勵計劃的背景資料

於2012年9月14日，股東採納股份獎勵計劃，該計劃有效期至2022年9月13日為止。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17章的規定。

根據股份獎勵計劃，董事會可向參與者授出購股權或受限制股份單位獎勵。受限制股份單位與購股權之間的差異為購股權持有人有權酌情選擇是否行使其購股權以認購新股份；且彼等於行使時須支付行使價。相反，受限制股份單位持有人持有待確定權利，可於受限制股份單位歸屬時收取股份。於受限制股份單位獎勵歸屬時，彼等毋須選擇收取受限制股份單位的相關股份。除非本公司要求支付每股股份的面值0.01美元，否則彼等毋須支付任何代價以收取該等受限制股份單位的相關股份。股份可根據股份獎勵計劃的條款向受限制股份單位持有人發行。由於參與者於受限制股份單位獎勵歸屬時或毋須就股份付款，與行使購股權獎勵相比，彼等可使用較少股份獲得相同的經濟利益，此意味著交付指定長期獎勵計劃價值的受限制股份單位獎勵的股權攤薄小於交付可比長期獎勵計劃價值的購股權獎勵。

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本公司已發行股本約10%及位於本公司法定股本限額範圍內。於最後實際可行日期，董事會授出合共104,216,177股股份的購股權獎勵，佔該日期本公司已發行股本約7.29%。於最後實際可行日期，根據股份獎勵計劃可予授出的股份獎勵（以購股權及／或受限制股份單位形式）總數最高為43,832,822股股份（經計及已授出但根據股份獎勵計劃的條款已失效的購股權獎勵），佔該日期本公司已發行股本約3.06%。

自採納股份獎勵計劃以來，本公司並無授出任何受限制股份單位獎勵。所有獎勵僅包括購股權。董事會相信此舉符合香港上市公司的一般慣例。

#### (b) 管理層薪酬元素

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，其中包括下列主要元素：(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，包括績效掛鈎受限制股份單位。對各高級管理人員進行該等元素之間的薪酬分配由薪酬委員會計及本公司獨立

## 董事會函件

薪酬顧問公司美世的意見後按年釐定。有關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乃基於各人士基本薪金的百分比。目前有關分配如下所示：

- **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**」)：鑑於本公司尚在招聘新的財務總監且尚未決定薪酬方案，故目標年度花紅及目標長期獎勵計劃價值尚待釐定，但目標長期獎勵計劃價值預計不超過基本薪金的175%；及
- **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的約40%至60%之間。

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100%，視乎參與者於本集團的角色而定。

與獎勵(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))相關的股份數目乃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)股份於緊隨授出日期前五個交易日的平均收市價之較高者釐定。與獎勵(包括購股權)相關的股份數目於授出日期基於柏力克-舒爾斯估值模式釐定，其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。

### (c) 長期獎勵計劃概覽

根據股份獎勵計劃，長期獎勵計劃為本公司行政人員薪酬慣例的重要元素之一，其以與長期表現掛鈎的支付為重點，且使高級管理人員的利益與股東利益保持一致。長期獎勵計劃為一項廣泛計劃，合共擁有約185名參與者。參與者包括本公司12名高級管理人員，以及本公司四個經營地區及公司集團內管理層團隊的173名其他成員。

自採納股份獎勵計劃以來，授予本集團高級管理人員及其他經理的本公司年度長期獎勵報酬僅包括根據股份獎勵計劃授出購股權獎勵。該等購股權的行使價乃經參考股份於授出獎勵時的價格後釐定，於四年期間內於授出日期的各個週年之日按比例歸屬，且一般自授出日起計十年期間內可予行使。

除作為參與者年度薪酬方案的一部分，於2013年至2017年每年作出的購股權年度授出之外，於2015年1月至2017年5月，合共向本公司高級管理層團隊的九名成員作出特定一次性授出購股權。該等獎勵提高了接受者的年度薪酬(包括年度長期獎勵計劃授出)且擬通過向高級管理人員提供更多可觀的股權獎勵，促進彼等留任及進一步激勵彼等

## 董事會函件

繼續為本公司的增長作出貢獻。本公司認為，鑑於本公司於2011年首次公開發售之時並未授出任何購股權或其他股權獎勵，且直至2013年1月(首次公開發售後約1.5年)方開始購股權的年度授出，故高級管理層團隊並無獲得足以促進彼等留任及激勵彼等繼續為本公司的增長作出貢獻的股權獎勵。該等購股權的歸屬時間表(於第三個授出紀念日歸屬60%及於第五個授出紀念日歸屬40%(而按年授出的購股權於四年內每年按比例歸屬))擬激勵獲授購股權的高級管理人員留任更長期限及作出更長期的貢獻。當時的行政總裁並未收到該授出。本公司現任行政總裁(即當時的財務總監)已收到該授出。

儘管薪酬委員會及董事會認為本公司過往年度授出購股權的慣例符合香港新上市公司的一般慣例，但薪酬委員會亦認為本公司有必要改善其薪酬慣例，以反映國際公司包括本公司之同業群組公司的市場慣例。因此，長期獎勵計劃議案不僅能使本公司保持與同業群組公司一致，進一步提升為績效支付報酬的政策，亦能大幅降低交付類似長期獎勵計劃價值所引致的攤薄水平。降低本公司長期獎勵計劃導致的股權攤薄為長期獎勵計劃議案的主要目標之一。

近年來，鑑於長期獎勵計劃參與者數目增加(主要是因收購所致)，來自本公司年度購股權授出的股權攤薄提高。長期獎勵計劃議案將通過購股權交付長期獎勵計劃價值的100%，轉為透過受限制股份單位交付75%及透過購股權交付25%，將大幅削減股權攤薄。

此外，長期獎勵計劃議案反映本公司採納其他最佳薪酬管治慣例的決定，包括扣減及撤回獎勵。於控制權變更及持股指引所述的情況下加速「雙觸發」。下表概述股東批准長期獎勵計劃議案後，根據股份獎勵計劃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

✓**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。

✓**僱員獎勵**：本公司僱員(包括高級管理人員)合資格參與股份獎勵計劃

### 本公司不採取的行動

✗**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

✗**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

## 董事會函件

### 本公司採取的行動

- ✓**與表現掛鈎**：高級管理人員的大部分獎勵須根據表現情況而定
- ✓**長期歸屬**：與績效掛鈎的獎勵須遵守三年的實際歸屬期。按時間歸屬的獎勵須遵守三年或四年的按比例歸屬期
- ✓**雙觸發**：倘本公司控制權變更，則獎勵滾存為等值獎勵，除非適用法律不允許或購買方不同意獎勵滾存。在雙觸發歸屬的情況下，歸屬水平按時間比例而定
- ✓**扣減及撤回**：扣減及撤回條文適用於與績效掛鈎的獎勵，以便扣除股份
- ✓**持股指引**：鼓勵本集團的行政總裁、財務總監及若干其他高級管理人員達致若干持股水平

### 本公司不採取的行動

- ✗**股份回收**：撤回的股份作為稅項負債列賬，或行使價不再計入計劃限額
- ✗**對績效不佳的獎勵**：倘未達致薪酬委員會設立的績效目標，會減少授予與績效掛鈎的獎勵，或可能根本不會授予獎勵
- ✗**單觸發**：倘本公司控制權變更，不會加速獎勵歸屬，除非根據適用法律不批准或購買方不同意獎勵滾存
- ✗**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

#### (d) 長期獎勵計劃的特點

薪酬委員會及董事會注意到，國際公司正日益轉為向彼等的高級管理人員提供與績效掛鈎的長期受限制股份獎勵，以加強與股東利益的一致性。薪酬委員會及董事會進一步意識到，儘管股份在聯交所上市，作為一家業務遍佈世界各地的全球企業，為吸引及挽留本公司營運所在各個司法權區的優秀行政人員，本公司必須考慮從事類似全球消費品業務的同業群組公司(大部分均於美國上市)的薪酬慣例。因此，為更確切反映本公司同業公司的薪酬慣例，薪酬委員會聘用美世擔任獨立薪酬顧問以提供服務，包括編製行政人員薪酬水平數據、識別同業群組公司、審閱本集團現時的高級管理人員薪酬計劃，並就更符合同業群組公司慣例的與績效掛鈎的薪酬計劃作出建議。薪酬委員會及董事會已審閱美世所提供的意見及分析，並認為該等意見及分析屬公平合理。薪酬委員會及董事會亦獲得一家領先管治諮詢公司所提供的建議，以考慮股東對高級管理人員薪酬及長期獎勵計劃議案的期望。

自2018年6月起，本公司與多名股東溝通並考慮股東的觀點，修改有關修訂股份獎勵計劃及本公司長期獎勵計劃安排的議案。

## 董事會函件

故此，為使本集團高級管理人員的長期獎勵計劃與本公司的同業群組公司內的國際公司所採納的類似計劃保持一致，並加強長期獎勵計劃與股東長期利益的一致性，薪酬委員會建議本集團高級管理人員的長期獎勵計劃由下文所載的部分組成。該等部分不但反映積極推行與績效掛鈎的獎勵代替購股權，亦為參與者推出擁有股份及撤回政策，以鞏固本公司「為優秀績效支付報酬」的理念。

薪酬委員會及董事會認為下文所述的建議長期獎勵計劃安排符合本公司及其股東的最佳利益。

長期獎勵計劃特點	詳情
<b>1. 績效掛鈎受限制股份單位(績效掛鈎受限制股份單位)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 績效掛鈎受限制股份單位僅於經參考每股股份盈利(每股盈利)及相關股東回報總額(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實際歸屬。倘本公司絕對股東回報總額為負值，則不會就相關股東回報總額為上述目的作出支付。</li><li>• 相關股東回報總額將計量與由本公司同業群組公司組成之基準組別的股東回報總額相關的本公司股東回報總額。</li><li>• 於歸屬時，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，否則高級管理人員毋須支付任何代價以收取該等股份。</li><li>• 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。</li></ul>
<b>2. 時間掛鈎受限制股份單位(時間掛鈎受限制股份單位)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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。</li><li>• 於歸屬時，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，否則高級管理人員毋須支付任何代價以收取該等股份。</li><li>• 時間掛鈎受限制股份單位有助挽留高級管理人員，乃因股份將在一段時間後方會歸屬，以此獎勵長期表現。</li></ul>
<b>3. 購股權</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 購股權將按比例於四年期間內於授出日的每個週年日歸屬。已歸屬的購股權在直至授出日的第十個週年日前可予行使。</li><li>• 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。</li><li>• 購股權有助挽留高級管理人員並獎勵長期表現。</li><li>• 購股權將以市價發行。</li></ul>

#### 4. 獎勵比重

- 由於過往年度的獎勵全由購股權組成，建議對長期獎勵計劃的重新修訂將以績效掛鈎受限制股份單位及時間掛鈎受限制股份單位取代部分購股權授出。因此，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）。
- 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。
- 此舉亦可更有效利用股份獎勵，並降低本公司股權攤薄水平。
- 薪酬委員會將繼續密切監察及管理獎勵的攤薄影響。
- 預期於2018年根據股份獎勵計劃的建議授出受限制股份單位將導致股權攤薄水平不超過約0.41%至0.51%（假設績效掛鈎受限制股份單位按目標水平歸屬）及約0.51%至0.56%（假設績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬）。預期於2018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0.51%至0.58%。
- 按合計基準而言，上述於2018年根據股份獎勵計劃的建議受限制股份單位及購股權授出將導致股權攤薄水平不超過約0.92%至1.03%（假設績效掛鈎受限制股份單位按目標水平歸屬）及約1.02%至1.14%（假設績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬）。
- 以上所述的預期股權攤薄水平乃按每股股份價格29.45港元和26.70港元計算，即分別為股份於最後實際可行日期的收市價及股份於最後實際可行日期前52個星期期間的最低收市價。
- 股東務須注意，倘股份於授出日的價格高於股份於最後實際可行日期的收市價，實際股權攤薄水平將會下降。此外，於2018年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將取決於在授出日所運用的使用當時適用的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，薪酬委員會根據類似的行業板塊、業務營運與收益及市值，同時亦考慮本公司在全球的重大業務，從而確定同業群組公司（「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.、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、百麗國際控股有限公司及 L'Occitane International S.A.。
6. 引入持股指引
- 董事會將為其行政總裁、財務總監及若干其他高級管理人員採納持股指引，以進一步使其權益與股東利益一致。
  - 根據該指引，指引適用的每名高級管理人員將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倍及一點五倍的股份。
  - 高級管理人員於2018年獎勵授出日起或（倘較後時間）於彼等擔任其職位之日起五年內達致該持股水平。
  - 經計及歸屬績效掛鈎受限制股份單位後已發行、歸屬時間掛鈎受限制股份單位後可發行或歸屬時間掛鈎受限制股份單位後已發行的股份，預計高級管理人員可大致持股水平。未行使購股權（無論是否已歸屬或尚未歸屬）或未歸屬績效掛鈎受限制股份單位相關的股份於評估持股時不會計入，而高級管理人員以其他方式實益擁有的股份於評估持股時將會計入。

## 董事會函件

### 長期獎勵計劃特點

### 詳情

#### 7. 扣減及撤回政策

- 董事會將採納一項扣減及撤回政策，該政策適用於2018年9月26日或之後向若干高級管理人員(包括本公司行政總裁、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對任何適用財務報告規定的重大不合規而須編製會計重列，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。
- 與績效掛鈎的薪酬或會撥回的適用期間將為會計重列影響的整個期間。

#### 8. 終止僱傭／企業事件

- 根據現時有效的股份獎勵計劃，倘終止僱傭，則董事會有權酌情決定(i)是否應及應在何等程度上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會於終止後的縮短行使期仍可行使，惟倘因故而終止，則任何未行使購股權將被沒收。
- 現時有效的股份獎勵計劃規定，於本公司控制權發生變動(包括(但不限於)以自願要約、收購或計劃安排的形式)時，董事會可全權酌情釐定將予歸屬的未歸屬獎勵的相關股份(如有)數目、任何該等歸屬將發生的日期(經參考多項因素，其中可能包括表現條件的達成程度及於控制權發生變動時已期滿的歸屬期所佔比例)以及購股權可行使的期間。

## 董事會函件

### 長期獎勵計劃特點

### 詳情

#### 8. 終止僱傭／企業事件 (續)

- 董事會建議修訂股份獎勵計劃，以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的非自願終止僱傭或因充分理由的自願辭職(定義見下文第23頁所載擬修訂的股份獎勵計劃第5.12(b)段)(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)。有關建議就於2018年9月26日或之後授出的任何獎勵於本公司控制權發生變動時的獎勵歸屬對股份獎勵計劃作出修訂的進一步詳情，請參閱下文「建議修訂股份獎勵計劃」一節。

此外，薪酬委員會建議本集團經理(高級管理人員除外)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的同業群組公司類似獎勵的百分比組合後釐定。

#### (e) 歸屬績效掛鈎受限制股份單位的表現條件

受限制股份單位項下最終已歸屬股份數目將視適用於績效掛鈎受限制股份單位的表現條件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。薪酬委員會推薦的表現計量及目標具客觀性及具適度的挑戰性。當設定表現目標時，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，由管理層可能認為可達成的參數，以提供適當的激勵。有關目標將於授出時與績效掛鈎受限制股份單位的接受者進行溝通。以下載列表現條件的詳情，包括績效掛鈎受限制股份單位項下可能歸屬的最大股份數目：

#### 經調整每股盈利之複合年增長率(比重為50%)

	2018財年至2020財年三年經調整 每股盈利之複合年增長率 (佔目標百分比)	歸屬水平 (佔已授出目標股份百分比)
上限	120%或以上	200%
目標	100%	100%
下限	90%	50%
	90%以下	0%

## 董事會函件

歸屬水平將根據目標的實際表現情況確定。

薪酬委員會就適用於績效掛鈎受限制股份單位的每股盈利之複合年增長率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、其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。

鑒於聯交所有關披露損益預測的嚴格規定，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每股盈利之複合年增長率目標。上市規則關於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，目標每股盈利之複合年增長率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，本公司須遵守若干上市規則規定，包括於作出預測時披露主要假設，取得其核數師已檢討預測所用會計政策及計算的確認函及倘於預測期間發生任何事件，而該等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，及本公司就每股盈利之複合年增長率目標遵守該等規定將不切實際。其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每股盈利之複合年增長率目標。

### 相關股東回報總額(比重為50%)

	2018財年至2020財年三年股東 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%

相關股東回報總額將計量與由本公司同業群組公司組成之基準組別的股東回報總額相關的本公司股東回報總額。倘絕對股東回報總額為負值，則不會就相關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。

## 董事會函件

相關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公司美世有關標準普爾500指數所列公司（「標普500強公司」）之間的市場慣例意見而定。<sup>1</sup>根據美世引述的報告<sup>2</sup>，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普500強公司所最常用者更為嚴謹。鑒於國際慣例因應類似表現標準而各不相同，故薪酬委員會相信此舉屬合適。

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，標普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普500強公司最常用者一致。

### **(f) 建議向董事會授出授權以根據股份獎勵計劃授出受限制股份單位獎勵**

為實施上述長期獎勵計劃並促使授出受限制股份單位，將於股東大會上提呈一項普通決議案，以批准向董事授出一項授權，以便根據股份獎勵計劃授出最多8,022,571股新股份所涉及的受限制股份單位獎勵（「股份獎勵授權」），佔股東大會通告第2段所載的所提呈之普通決議案獲通過當日本公司已發行股份總數的0.56%（假設本公司已發行股本於股東大會日期維持不變），以及在受限制股份單位歸屬時於有關期間（定義見下文）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的相關股份。股份獎勵授權項下新股份的最高數目乃按股份於最後實際可行日期前52個星期期間的最低收市價每股股份價格26.70港元計算。所授出受限制股份單位的相關股份確實數目將按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。

股份獎勵授權將由本決議案獲通過當日至下列各項中最早者之期間有效：(a)本公司下屆股東週年大會結束時、(b)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(c)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（「有關期間」）。

<sup>1</sup> 薪酬委員會考慮標普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關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普500強公司的慣例作基準屬恰當。獨立薪酬顧問公司告知委員會標普500強公司的慣例代表美國上市公司的廣大市場慣例。

<sup>2</sup> 2017 Relative TSR Prevalence and Design of S&P 500 Companies, Exequity, 2017年10月3日

---

## 董事會函件

---

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(包括董事Kyle Francis Gendreau先生)及173名其他僱員。於該等建議受限制股份單位承授人中，11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將須於股東大會上就批准股份獎勵授權的決議案放棄投票。有關進一步詳情，請參閱下文「有關建議向關連參與者(包括Kyle Francis Gendreau先生)授出受限制股份單位之建議關連交易」一節。

### **(g) 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，任何有關所有於最後實際可行日期獎勵價值之陳述對股東而言均並無意義，理由是將予授出之獎勵不得轉讓，而獎勵持有人不得以任何方式將任何獎勵出售、轉讓、抵押、按揭、設立產權負擔或就任何獎勵設立以任何第三方為受益人的任何權益。此外，獎勵之價值乃按不同變數計算，包括行使價、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進行的獎勵價值之計算，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(包括於日後授出、歸屬、失效及可供授出的獎勵的詳情及變動，以及於本公司各個財政年度授出獎勵所產生的僱員成本)將於本公司的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。

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2018年的關連授出將導致每股股份資產淨值攤薄不超過約0.13%(假設績效掛鈎受限制股份單位按目標水平歸屬)及約0.21%(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。

### **(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,股東大會通告第2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,因此建議股東於股東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先生就建議股份獎勵授權的董事會相關決議案放棄投票。除上文所披露者外,概無其他董事於建議股份獎勵授權中擁有任何權益,故並無其他董事就建議股份獎勵授權的董事會相關決議案放棄投票。

### 3. 建議修訂股份獎勵計劃

#### (a) 股份獎勵計劃

於2012年9月14日經股東批准的股份獎勵計劃規定,於本公司控制權發生變動(包括(但不限於)以自願要約、收購或計劃安排的形式)時,董事會可全權酌情釐定將予歸屬的未歸屬獎勵的相關股份(如有)數目、任何該等歸屬將發生的日期(經參考多項因素,其中可能包括表現條件的達成程度及於控制權發生變動時已期滿的歸屬期所佔比例)以及購股權可行使的期間。

為使長期獎勵計劃與同業群組公司內的國際公司所採納的類似計劃的控制權變更條文保持一致,董事會建議就於2018年9月26日或之後授出的任何獎勵於本公司控制權發生變動時的獎勵歸屬,對股份獎勵計劃作出若干修訂。該等建議修訂的影響是,將規定倘控制權變更,現有獎勵將滾存為購買方股份的獎勵,且須受「雙觸發」歸屬(歸屬水平按時間比例計算)所規限,除非適用法律不允許或購買方不同意滾存。

亦建議作出進一步修訂以反映最佳薪酬管治慣例及從股東及投票顧問獲得的具體反饋。

#### (b) 建議修訂股份獎勵計劃

本公司建議就對股份獎勵計劃作出以下修訂(「對股份獎勵計劃的建議修訂」):

##### (1) 股份獎勵計劃第1.1段「董事會」定義修訂由:

「**董事會**指不時之董事會或董事會正式授權之委員會或董事會可能授權之其他委員會;」

修訂為

「**董事會**指不時之董事會;」

---

## 董事會函件

---

- (2) 股份獎勵計劃第1.1段將插入下列新定義而作出修訂：

「**委員會**指董事會薪酬委員會，其組成根據上市規則釐定且僅包括非執行董事，或指僅包括非執行董事的董事會轄下的任何其他經正式授權的委員會；」

- (3) 在「殘疾」、「行使期」及「歸屬日期」的定義中及在第2.2、3.1、3.2、3.5、4.2、5及6段中，對「董事會」的引述修訂為「委員會」；

- (4) 股份獎勵計劃第1.1段中的「參與者」定義由：

「**參與者**指董事(包括執行董事、非執行董事及獨立非執行董事)、本公司附屬公司之董事、本集團之僱員，或董事會所釐定之董事會全權酌情認為對本集團作出或將作出貢獻之任何其他人士；」

修訂為

「**參與者**指(i)董事及／或本公司附屬公司之董事(惟於2018年9月26日或之後，不會進一步向非執行董事／董事授出獎勵)；及／或(ii)本集團僱傭或聘請的經理及／或本集團僱員；」

- (5) 股份獎勵計劃第5.11段由：

「5.11 倘上文**第5.7段至5.10段**所指任何事件發生，董事會經參考以下因素可全權酌情釐定歸屬的相關股份(如有)數目及任何該等歸屬之日期：於有關事件發生時(a)歸屬之任何表現或其他條件獲達成之程度及(b)已屆滿歸屬期所佔比例，而本公司須通知承授人其獎勵將歸屬之日期及程度，及倘屬購股權，購股權可獲行使之期間(該期間於上文**第5.7段至5.10段**所指行使購股權期間屆滿後不會屆滿)。倘董事會釐定僅可歸屬部份獎勵，則剩餘獎勵將告失效。」

修訂為

「5.11 倘上文**第5.7段至5.10段**所指任何事件發生，委員會經參考以下因素應釐定歸屬的相關股份(如有)數目及任何該等歸屬之日期，該等因素應包括於有關事件發生時(a)歸屬之任何表現或其他條件獲達成之程度及(b)已屆滿歸屬期所佔比例，而本公司須通知承授人其獎勵將歸屬之日期及程度，及倘屬購股權，購股權可獲行使之期間(該期間於上文**第5.7段至5.10段**所指行使購股權期間屆滿後不會屆滿)。倘委員會釐定，僅可歸屬部份獎勵，則剩餘獎勵將告失效。」

## 董事會函件

(6) 股份獎勵計劃第5.11段後應插入新的第5.12段：

[5.12 就於2018年9月26日或之後授出的任何獎勵而言，倘發生上文**第5.7至5.9段**所述任何事件(有關事件)，該獎勵不得根據上文**第5.7、5.8或5.9段**(視乎情況而定)歸屬，惟須予以註銷，作為根據與有關事件中的要約人或收購公司所協定的條款授出的，並且委員會釐定為相等於其所取代獎勵之新獎勵的代價，惟倘要約人或收購公司不同意取代或倘該取代不獲適用法律批准，則獎勵將根據上文**第5.7、5.8或5.9段**(視乎情況而定)歸屬或可予行使(視乎情況而定)。有關新獎勵可能就現金金額或證券數目而授出，或就於要約人或收購公司或若干其他公司的股份而授出，而且可能會亦可能不會受委員會認為合理的額外或不同的歸屬條件所規限，惟前提是，滿足任何該等額外或不同歸屬條件的挑戰性應大致相若。本計劃的條文將繼續適用於根據本**第5.12段**授出的任何新獎勵，惟須作出可能屬必要的修訂，包括凡提述股份，應理解為提述授出新獎勵所涉股份、證券或現金金額，而且凡提述本公司，應理解為提述有關股份或證券受制於新獎勵的公司。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)：

- (a) 承授人在無原因的情況下非自願地被其僱主終止其僱傭或服務；或
- (b) 承授人因充分理由自願終止僱傭或服務。就本**第(b)分段**而言，**充分理由**應與承授人與本公司之間的任何書面僱傭協議所載的定義詞(如有)具有相同涵義，倘並無此協議或定義詞，則**充分理由**應指在未經承授人明確書面同意的情況下發生的下列任何事件：*(i)*承授人的權力、職務或職責被重大削減，惟前提是僅由於本公司被收購並成為規模較大的實體的一部分而導致重大降職、減少職務或職責不應構成充分理由；*(ii)*本公司或本集團相關成員公司大幅減少承授人的基本薪金(按大致相同比例影響所有身處類似情況的行政人員的全面削減基本薪金除外)及年度目標花紅機會；或*(iii)*需要將承授人的主要工作所在地遷至35英里以外之地(除非此搬遷對承授人上下班並無造成重大影響)，惟除非在下述情況下，否則本文所述的任何事件均不構成充分理由：**(A)**承授人已於其知悉被指構成充分理由的事件或行為的第一日起90日內向本公司或本集團相關成員公司發出書面終止通知，當中載列指稱構成充分理由的行為，及**(B)**承授人已於提供上述通知之日後向本公司或本集團相關成員公司給予至少30日以糾正上述行為，而本公司或本集團相關成員公司未有按此行事。

---

## 董事會函件

---

就本**第5.12段**而言，**有關比例**按下述方式釐定：將(x)自歸屬期開始日期起至根據**第(a)或(b)分段**終止承授人僱傭日期止(包括首尾兩日)的日數除以(y)歸屬期內的日數。」

(7) 股份獎勵計劃**第6.1段**的修訂如下：

(i) **第6.1(d)段**應由：

「受**第5.7段**所規限，要約(或(視乎情況而定)經修訂要約)截止日期；」

修訂為

「受**第5.7及5.12段**所規限，要約(或(視乎情況而定)經修訂要約)截止日期；」

(ii) **第6.1(e)段**應由：

「受**第5.8段**所規限，釐定計劃安排項下權利的記錄日期；」

修訂為

「受**第5.8及5.12段**所規限，釐定計劃安排項下權利的記錄日期；」；及

(iii) **第6.1(f)段**應由：

「**第5.9段**所述和解或安排生效日期；」

修訂為

「受**第5.12段**所規限，**第5.9段**所述和解或安排生效日期；」

(8) 於股份獎勵計劃**第7.1段**末加入下列句子：

「為免生疑，釐定因歸屬或行使根據本計劃所授出獎勵時或會發行及／或轉讓的股份最高總數時，根據**第5.5段**計算行使價或根據**第15.5段**計算稅務及社會保障供款時的任何撤回股份將計算在內。」

對股份獎勵計劃的建議修訂須待股東於股東大會上批准有關修訂後方可作實。

### **(c) 推薦建議**

董事(不包括Gendreau先生,惟包括獨立非執行董事)認為,股東大會通告第3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,因此建議股東於股東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項下的獎勵,故Gendreau先生就對股份獎勵計劃的建議修訂的董事會相關決議案放棄投票。除上文所披露者外,概無其他董事於對股份獎勵計劃的建議修訂中擁有任何權益,故並無其他董事就對股份獎勵計劃的建議修訂的董事會相關決議案放棄投票。

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項下的獎勵,故所有關連參與者及彼等各自的聯繫人將須於股東大會上就批准對股份獎勵計劃的建議修訂的決議案放棄投票。

### **4.及5. 有關建議向關連參與者(包括Kyle Francis Gendreau先生)授出受限制股份單位之建議關連交易**

#### **(a) 建議向Kyle Francis Gendreau先生授出受限制股份單位**

薪酬委員會已建議向本公司行政總裁、臨時財務總監兼執行董事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,預期授出將於股東大會後14日內作出。

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,基於其2018年基本薪金1,200,000美元的350%(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)計算。

建議授出受限制股份單位及擬授出購股權的進一步詳情如下。

#### **建議授出受限制股份單位詳情**

薪酬委員會已建議根據股份獎勵計劃向Gendreau先生授出受限制股份單位,相當於合共最多1,543,402股股份(其中最多1,234,720股股份將為績效掛鈎受限制股份單位形式,而最多308,682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(相當於其長期獎勵計劃價值的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個星期期間的最低收市價每股股份價格26.70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:

## 董事會函件

(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) 股東於股東大會上批准股份獎勵授權；及
- (b) 獨立股東於股東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。

待該等條件達成後，薪酬委員會將於股東大會後14日內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（相當於其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。擬授出購股權不以股東於股東大會上批准為先決條件。

下表載列於2018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）。為免生疑問，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	2018年	1,050,000	1,050,000	525,000	2,100,000	4,200,000	4,200,000

註釋：

- (1) 於2018年授出的購股權於四年期間內等額歸屬。
- (2) 時間掛鈎受限制股份單位於三年期間內等額歸屬。
- (3) 績效掛鈎受限制股份單位根據表現條件的達成程度於授出三年後實際歸屬。表現條件的進一步詳情於第19及21頁載述。

## 董事會函件

- (4) 僅供說明之用，下表載列建議於2018年授出的獎勵的股份估計數目，假設(i)每股股份價格為26.70港元，即股份於最後實際可行日期前52個星期期間的最低收市價，及(ii)每股股份價格為29.45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，下文所載的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的相關輸入值的柏力克-舒爾斯估值模型。

**假設每股股份價格為26.70港元，即股份於最後實際可行日期前52個星期期間的最低收市價：**

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	1,168,712	308,682	154,340	617,360	1,234,720	2,094,754

**假設每股股份價格為29.45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	1,030,260	279,858	139,928	559,712	1,119,424	1,869,830

### 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1,409,648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0.09%；及
- (b) 擁有合共4,906,423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0.34%。

## 董事會函件

### 建議向Gendreau先生授出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。

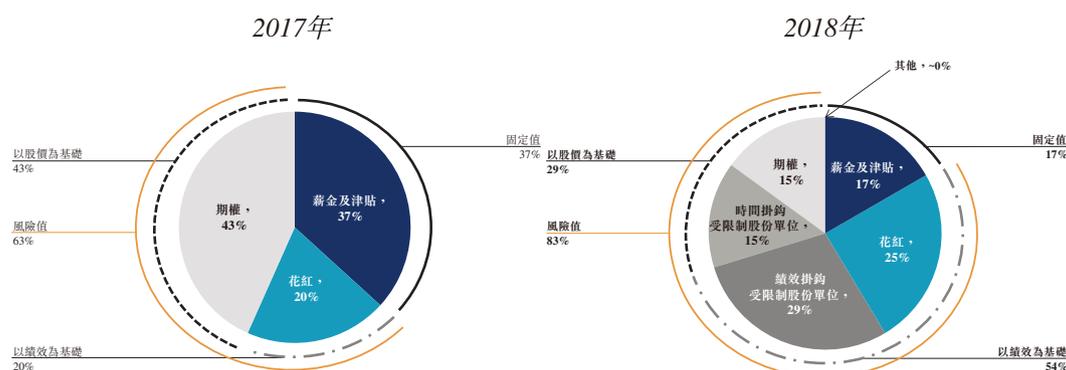
引入時間掛鈎受限制股份單位及績效掛鈎受限制股份單位取代部分購股權，將整體薪酬組合轉向更側重與績效掛鈎的薪酬，亦與本公司的同業群組公司一致。下表載列2018年各薪酬部分(假設建議授出受限制股份單位經已落實)的明細，而圖表則顯示2017年本公司行政總裁與2018年現任行政總裁之薪酬元素相對比重的變化。

姓名	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	1,200,000	19,000	1,800,000	4,200,000	30,250	7,249,250

註釋：

2018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)及預計退休後計劃供款。

### 行政總裁年度薪酬組合



### (b) 建議向其他關連參與者授出受限制股份單位

#### 建議授出受限制股份單位詳情

薪酬委員會已建議向其他關連參與者(為本集團高級管理人員及僱員，其亦為本公司一家或多家重大附屬公司的董事及/或最高行政人員)或(就Anushree Tainwala女士而

## 董 事 會 函 件

言)於過往12個月內前董事的聯繫人授出相當於目標授出日價值總額3,808,772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,預期授出將於股東大會後14日內作出。

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)股份於緊接受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2018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,假設(i)每股股份價格為26.70港元,即股份於最後實際可行日期前52個星期期間的最低收市價,及(ii)每股股份價格為29.45港元,即股份於最後實際可行日期的收市價。以下所載向Baele先生、Borrey先生、Dutta先生、Guzman先生、Lamb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2018年7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。股份的確實數目將於以下所述的授出日計算,並將有別於以下載列的估計股份數目:

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 26.70港元	假設每股 股份價格為 29.45港元
Patrick Baele先生 <i>財務副總裁/財務總監 (歐洲區)</i>	284,608	—	—	—	284,608	83,670	75,858
Lynne Berard女士 <i>北美洲區總裁</i>	179,025	89,513	358,050	716,100	537,075	263,152	238,580
Arne Borrey先生 <i>歐洲區總裁</i>	190,718	95,359	381,435	762,870	572,153	280,339	254,159
Robert W. Cooper先生	179,025	89,513	358,050	716,100	537,075	263,152	238,580

## 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 26.70港元	假設每股 股份價格為 29.45港元
<i>Tumi北美洲區總經理</i>							
Subrata Dutta先生	157,125	78,562	314,250	628,499	471,375	230,961	209,394
<i>亞太及中東區總裁</i>							
J. Roberto Guzman先生	159,420	79,710	318,841	637,682	478,261	234,335	212,453
<i>拉丁美洲區總裁</i>							
Richard Andrew Lamb先生	101,486	—	—	—	101,486	29,835	27,051
<i>知識產權副總裁</i>							
John Bayard Livingston先生	178,736	89,368	357,473	714,945	536,209	262,728	238,194
<i>行政副總裁、總法律顧問兼 聯席公司秘書</i>							
馬瑞國先生	268,003	—	—	—	268,003	78,789	71,433
<i>大中華區總裁</i>							
Anushree Tainwala女士	22,527	—	—	—	22,527	6,624	6,006
<i>營銷執行總監(印度區)</i>							
<b>總計</b>	<b>1,720,673</b>				<b>3,808,772</b>	<b>1,733,585</b>	<b>1,571,708</b>

於歸屬時，股份將根據股份獎勵計劃條款向其他關連參與者發行。

---

## 董事會函件

---

建議向其他關連參與者授出受限制股份單位的條件為：

- (a) 股東於股東大會上批准股份獎勵授權；及
- (b) 獨立股東於股東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，薪酬委員會將於股東大會後14日內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。

### **擬授出購股權**

此外，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1,269,590美元的購股權。該等購股權的授出日價值總額按2018年7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。擬授出購股權不以股東於股東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541,854股股份，佔最後實際可行日期本公司已發行股本約0.04%。

### **建議向其他關連參與者授出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8,022,571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)

## 董 事 會 函 件

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.	229,619,812	16.05	229,619,812	15.96
JP Morgan Chase & Co.	85,017,690	5.94	85,017,690	5.91
Citigroup Inc.	73,343,585	5.12	73,343,585	5.09
FIL Limited	71,770,300	5.01	71,770,300	4.99
Gendreau先生	1,409,648	0.09	2,953,050	0.20
其他關連參與者	541,854	0.03	2,275,439	0.15
其他股東	968,666,951	67.76	973,412,535	67.72
<b>總計</b>	<b>1,430,369,840</b>	<b>100.0</b>	<b>1,438,392,411</b>	<b>100.0</b>

### (d) 《上市規則》的影響

由於(i) Gendreau先生為本公司董事及(ii)其他關連參與者為本公司重大附屬公司董事及／或最高行政人員或(就Anushree Tainwala女士而言)於過往12個月內前董事的聯繫人，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大會通告第4段所載關於批准建議向Gendreau先生授出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大會通告第5段所載關於批准建議向彼等授出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、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

---

## 董事會函件

---

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大會通告第4及5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43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44至59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，股東大會通告第4段所載有關建議向Gendreau先生授出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，因此建議獨立股東於股東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，股東大會通告第5段所載有關建議向其他關連參與者授出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，因此建議獨立股東於股東大會上投票贊成所提呈之該普通決議案。

### **(g) 董事會報告**

連同本通函，股東將根據《註冊成立章程細則》第10.9條收到董事會編纂的報告副本，內容有關(其中包括)Gendreau先生有關根據股份獎勵計劃建議向其授出受限制股份單位的利益衝突及擬於股東週年大會待股東批准及擬於股東大會待股東批准的股份獎勵計劃之建議修訂。

## **(4) 股東特別大會建議決議案的資料**

### **特別決議案：**

#### **1. 建議擴展本公司股本授權**

##### **(a) 盧森堡《公司法》項下的規定**

根據盧森堡《公司法》，公司股本的任何增加必須經公司股東批准。

---

## 董事會函件

---

公眾有限責任公司(股份有限公司)的股東可授權公司董事會增加公司股本，惟須遵從公司註冊成立章程細則載列的任何條件，而且該授權有效期最長僅五年，經公司股東批准可續期最長五年。

### **(b) 股本授權**

於2016年3月3日舉行的股東特別大會上，股東批准(其中包括)重續股本授權為期五年。

《註冊成立章程細則》第4.2條規定，在始終符合盧森堡《公司法》的適用條文情況下，自2016年5月11日起五年內，董事會獲授權向其認為合適的人士及按其認為合適的條款發行股份、授出可認購股份的購股權以及發行可轉換為股份的任何其他證券或票據，特別是在並無為現有股東保留認購已發行股份之優先權的情況下進行上述發行。此外，為符合《上市規則》的適用條文，董事會透過法定股本授權發行任何股份、授出可認購股份的購股權以及發行任何可轉換為股份的任何其他證券或票據，應或應已透過股東在本公司股東大會上通過的決議案以獲得事先特別批准，惟《上市規則》中明確允許者除外(「股本授權」)。

現時有效的股本授權並無特別規定授權董事會向本公司或本集團公司的僱員及／或公司高級人員(包括董事以及管理委員會及監事會的成員)以無代價方式配發現有股份及／或發行以可供動用儲備繳足的股份(統稱「紅股」)。

股東務須注意，股本授權並非股東授予董事會配發、發行或處理股份的一般性授權，而僅為按照盧森堡《公司法》規定需要授出的一項授權。根據股本授權進行任何股份發行、授出可認購股份的購股權、授出受限制股份單位以認購股份及／或收取紅股，或發行任何可轉換為股份的任何其他證券或票據，均受《註冊成立章程細則》、盧森堡《公司法》及《上市規則》載列的限制所規限，而且根據經擴展股本授權(按該詞彙於下文之定義)，將繼續受《註冊成立章程細則》、盧森堡《公司法》及《上市規則》載列的限制所規限(詳見下文)。

### **(c) 建議擴展本公司股本授權**

由於現時的股本授權並無規定向本公司或本集團公司的僱員及／或公司高級人員(包括董事以及管理委員會及監事會的成員)配發及／或發行紅股，董事會建議尋求股東批准擴展股本授權，以授權董事會於根據股份獎勵計劃授出的受限制股份單位獎勵以參與者毋須支付任何代價的方式歸屬時，或於可轉換為董事會已發行或將發行股份的任何證券或票據獲行使／歸屬時，配發及／或發行紅股(上述擴展下稱「經擴展股本授權」)。經擴展股本授權僅授權董事會於根據股份獎勵計劃授出的受限制股份單位獎

---

## 董事會函件

---

勵以參與者毋須支付任何代價的方式歸屬時，或於可轉換為董事會已發行或將發行股份的任何證券或票據獲行使／歸屬時，配發及／或發行紅股，而董事會亦有權於發行紅股時取消或限制現有股東的優先認購權，惟須受限於《註冊成立章程細則》第4.2條現時所載的條件及限制。

### **(d) 股東在股本授權方面享有的保障**

《上市規則》及《註冊成立章程細則》均載有規定，限制本公司在未經股東批准的情況下根據股本授權增加其已發行股本的能力。該等條文旨在保護股東免於其在本公司持有的股權被潛在攤薄。有關股東保障措施概述如下。

根據《註冊成立章程細則》，股本授權明文規定須遵守《上市規則》及盧森堡《公司法》。

根據盧森堡《公司法》及《註冊成立章程細則》，股本授權的有效期限最長為期五年，並且在五年期限結束時需要取得股東的批准方可重續該授權。

根據《上市規則》及《註冊成立章程細則》，除非根據以下各項，否則未經股東批准，董事會不可根據股本授權發行股份、授出可認購股份的購股權、授出可收取股份的受限制股份單位或發行任何可轉換為股份的其他證券或票據：

- (i) 供股；
- (ii) 股份獎勵計劃；
- (iii) 股東在本公司股東週年大會上向董事會授出的配發、發行或處理額外股份的一般性授權（「**發行授權**」）；
- (iv) 按照《註冊成立章程細則》以配發股份代替宣派本公司股份之全部或部分股息之任何以股代息計劃或類似安排；或
- (v) 股東於股東大會上授予的特定授權。

根據《上市規則》，供股將不需要股東的特定批准，除非建議的供股會在緊接建議供股公告前12個月期間內或於該12個月期間前（如果於該12個月期間內開始買賣根據此等供股發行的股份），導致本公司的(1)已發行股份數目或(2)市值增加超過50%（不論是單指該次供股，還是與本公司公佈的任何其他供股或公開發售合併計算）。

誠如上文所述，自採納股份獎勵計劃以來，董事會並無授出任何受限制股份單位獎勵，惟董事會預期，為實施長期獎勵計劃，除購股權獎勵外，亦會授出時間掛鈎受限制股份單位及績效掛鈎受限制股份單位。

---

## 董事會函件

---

現有發行授權授予董事會權利以發行(須遵從其條款)142,577,035股股份，佔本公司於2018年6月7日(即舉行股東週年大會日期)全部已發行股本約10%，發行價相對於股份基準價的折讓不超過10%。於最後實際可行日期，本公司並無根據現有的發行授權發行任何股份。現有發行授權將於本公司下屆股東週年大會上屆滿。股東務須注意，現有發行授權的條款較《上市規則》規定更為嚴格，《上市規則》允許向董事授出發行股份的一般性授權，以不超過本公司已發行股本總額的20%為限，發行價相對於本公司股份基準價的折讓不超過20%。

建議的經擴展股本授權(倘獲股東批准)將始終受現時有效的與本公司增加其已發行股本能力有關的相同條件及限制所規限。

### **(e) 股本授權不獲擴展的後果**

倘建議的經擴展股本授權並未在股東特別大會上獲得批准，根據盧森堡《公司法》，董事會將不會獲准於根據股份獎勵計劃授出的受限制股份單位獎勵以參與者毋須支付任何代價的方式獲行使時，或於可轉換為董事會已發行或將發行本公司股份的任何證券或票據獲行使／歸屬時，向本公司或本集團公司的僱員及／或公司高級人員(包括董事以及管理委員會及監事會的成員)發行及／或配發紅股。

董事會認為，此舉尤其有損長期獎勵計劃的目的，並且會取消董事會為所建議或識別的根據股份獎勵計劃將獲授出受限制股份單位獎勵的高級管理人員(包括董事Kyle Francis Gendreau先生)給予的長期激勵，因此會損害本公司及股東的利益。

### **(f) 建議修訂本公司《註冊成立章程細則》**

為使建議的經擴展股本授權生效，董事會亦擬尋求股東批准相應修訂《註冊成立章程細則》第4.2條，該條文內容應理解為股東特別大會通告所述者(上述修訂下稱「《章程細則》修訂」)。倘獲批准，《章程細則》修訂將僅在《註冊成立章程細則》中反映建議的經擴展股本授權。

連同本通函，股東將收到由董事會根據盧森堡《公司法》第420-26(5)及(6)條所編製的報告副本，其中解釋建議的經擴展股本授權的理由，包括授權董事會於向本公司或本集團公司的僱員及／或公司高級人員(包括董事以及管理委員會及監事會的成員)發行紅股時取消或限制股東的優先認購權，以及建議的修訂《章程細則》的理由。

---

## 董事會函件

---

### (g) 推薦建議

董事(不包括Gendreau先生,惟包括獨立非執行董事)認為,建議的經擴展股本授權及建議的《章程細則》修訂均符合本公司及股東的整體利益,因此建議股東於股東特別大會上投票贊成所提呈之特別決議案。

由於倘股東於股東特別大會上批准建議的經擴展股本授權及建議的《章程細則》修訂,Gendreau先生可能根據建議向其授出的受限制股份單位獲發紅股,故Gendreau先生就建議的經擴展股本授權及建議的《章程細則》修訂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,故並無其他董事就建議的經擴展股本授權及建議的《章程細則》修訂的董事會相關決議案放棄投票。

由於倘股東於股東特別大會上批准建議的經擴展股本授權及建議的《章程細則》修訂,關連參與者可能根據建議關連授出獲發紅股,故所有關連參與者及彼等各自的聯繫人將須於股東特別大會上就批准建議的經擴展股本授權及建議的《章程細則》修訂的決議案放棄投票。

### (5) 其他資料

根據《上市規則》及《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。在股東大會及股東特別大會後,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43頁的獨立董事委員會致獨立股東的函件、(ii)載於本通函第44至59頁的獨立財務顧問致獨立董事委員會及獨立股東的函件及(iii)本通函附錄。

此致

列位股東 台照

代表董事會  
主席  
**Timothy Charles Parker**  
謹啟

## 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	60,475,844 (註釋1)	4.2%
Kyle Francis Gendreau	實益擁有人及 全權信託創辦人	6,316,071 (註釋2)	0.4%
Tom Korbas	實益擁有人	1,442,704 (註釋3)	0.1%
Bruce Hardy McLain (Hardy)	實益擁有人	883,400 (註釋4)	0.0%
Keith Hamill	實益擁有人	193,745	0.0%
葉鶯	實益擁有人	3,000	0.0%

註釋：

- 包括由Parker先生持有的28,142,740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先生被視為擁有Parker女士所持有股份的權益。亦包括Parker先生所持有且歸屬可行使以認購4,190,364股股份的購股權。
- 包括由Gendreau先生作為創辦人及登記擁有人的全權信託所持有的1,409,648股股份及一旦歸屬可行使以認購4,906,423股股份的購股權。
- 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先生被視為擁有McLain女士所持有股份的權益。

除上文披露者外，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。

#### (c) 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2017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。

#### (d) 競爭性權益

本公司非執行董事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。

#### (e) 共同董事

於最後實際可行日期，概無董事為於股份或本公司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2017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2017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

新百利及美世各自己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大會日期止期間任何平日(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)

2018年9月3日

敬啟者：

**有關建議向關連參與者授出受限制股份單位之  
建議關連交易**

我們謹此提述本公司致股東日期為2018年9月3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屬公平合理，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39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44至59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大會通告第4及5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

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

2018年9月3日

敬啟者：

## 有關建議向關連參與者授出受限制股份單位之 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2018年9月3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。

於2012年9月14日，股東採納股份獎勵計劃，該計劃有效期至2022年9月13日為止。根據股份獎勵計劃，董事會可向參與者授出購股權或受限制股份單位獎勵。自採納股份獎勵計劃以來，為貴集團高級管理人員及其他管理人員而設的貴公司年度薪酬獎勵僅包括根據股份獎勵計劃以購股權(但並無任何受限制股份單位)授出獎勵。

為使貴集團高級管理人員的長期獎勵計劃與貴公司的同業群組公司內的國際公司所採納的類似計劃保持一致，並加強長期獎勵計劃與股東長期利益的一致性，薪酬委員會建議貴集團高級管理人員的長期獎勵計劃由績效掛鈎受限制股份單位、時間掛鈎受限制股份單位及購股權組成。

為實施長期獎勵計劃並促使授出受限制股份單位，董事會建議向董事授出一項授權，以便根據股份獎勵計劃授出最多8,022,571股新股份所涉及的受限制股份單位獎勵(「**股份獎勵授權**」)(按股份於最後實際可行日期前52個星期期間的最低收市價每股股份價格26.70港元計算)，佔於股東大會上所提呈批准股份獎勵授權之普通決議案獲通過當日貴公司已發行股份總數的0.56%(假設貴公司已發行股本於股東大會日期維持不變)，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的相關股份。

---

## 新百利函件

---

同時，薪酬委員會建議向：(i)行政總裁、臨時財務總監兼執行董事Kyle Francis Gendreau先生授出合共相等於其2018年基本薪金1,200,000美元的350%的目標長期獎勵計劃價值總額4,200,000美元(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3,808,772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，彼等亦擔任貴公司一家或多家重大附屬公司的董事及／或最高行政人員或(就Anushree Tainwala女士而言)於過去十二個月內為前董事的的聯繫人。

由於(i) Gendreau先生為董事；及(ii)其他關連參與者為貴公司一家或多家重大附屬公司的董事及／或最高行政人員或(就Anushree Tainwala女士而言)在過去十二個月內為前董事的聯繫人，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》項下的申報、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四名獨立非執行董事Paul Kenneth Etchells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2016年12月31日及2017年12月31日止年度之年報(「**2017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®、Speck®、High Sierra®、Gregory®、Lipault®、Kamiliant®、Hartmann®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

於2012年9月14日，股東採納股份獎勵計劃，該計劃有效期至2022年9月13日為止。股份獎勵計劃的目的乃透過提供獲取貴公司股權的機會吸引有技能和經驗的人員，激勵彼等留任貴集團，以及鼓勵彼等為貴集團的未來發展及擴張而努力。

根據股份獎勵計劃，董事會可向參與者授出購股權或受限制股份單位獎勵。受限制股份單位與購股權之間的差異為購股權持有人有權酌情選擇是否行使其購股權以認購新股份；且彼等於行使時須支付行使價。相反，受限制股份單位持有人持有待確定權利，可於受限制股份單位歸屬時收取股份。於受限制股份單位獎勵歸屬時，彼等毋須選擇收取受限制股份單位的相關股份，亦毋須支付任何代價（或倘貴公司要求，則僅支付股份面值）以收取該等受限制股份單位的相關股份。由於參與者於受限制股份單位獎勵歸屬時或毋須就股份付款，與行使購股權獎勵相比，彼等可使用較少股份獲得相同的經濟利益，此意味著交付指定長期獎勵計劃價值受限制股份單位獎勵的股權攤薄小於交付可比長期獎勵計劃價值的購股權獎勵。

自採納股份獎勵計劃以來，為貴集團高級管理人員及其他管理人員而設的貴公司年度長期薪酬獎勵僅包括根據股份獎勵計劃以購股權授出獎勵。

誠如通函內董事會函件所載，薪酬委員會及董事會注意到，許多國際公司正日益轉為向彼等之高級管理人員提供與績效掛鈎的長期受限制股份獎勵，以加強與股東利益的一致性。薪酬委員會及董事會進一步意識到，儘管股份在聯交所上市，貴公司作為一家業務遍佈世界各地的全球企業，為吸引及挽留貴公司營運所在各個司法權區的優秀行政人員，必須考慮從事類似全球消費品業務的同業群組公司（大部分均於美利堅合眾國（「美國」）上市）的薪酬常規。因此，為更確切反映貴公司同業公司的薪酬常規，薪酬委員會聘用獨立薪酬顧問公司美世提供薪酬顧問服務，包括（其中包括）就更符合同業群組公司常規的與績效掛鈎的薪酬計劃作出建議。

---

## 新百利函件

---

為使貴集團高級管理人員的長期獎勵計劃與貴公司的同業群組公司內的國際公司所採納的類似計劃保持一致，並加強長期獎勵計劃與股東長期利益的一致性，薪酬委員會經考慮美世及一家管治諮詢公司的建議後，建議修訂貴集團高級管理人員的長期獎勵計劃，不但反映積極推行與績效掛鈎的獎勵代替購股權，亦反映為參與者推出持股及撤回政策，以鞏固貴公司「為優秀績效支付報酬」的理念，同時降低交付可資比較長期獎勵計劃價值所需股權攤薄。

董事會於股東週年大會上提呈若干有關貴公司長期獎勵計劃的決議案供股東批准。然而，有關決議案並未獲正式通過。自股東週年大會以來，薪酬委員會及董事會已進一步商討以了解股東投票決定的基準。隨後，董事會修訂其於股東大會上提呈以供股東批准的決議案。有關股份獎勵計劃及長期獎勵計劃議案的更多詳情載於通函的董事會函件。

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、股份獎勵計劃項下受限制股份單位的授出日價值，以及受限制股份單位歸屬時將予授出的股份估計數目：

姓名	董事	職位／職銜	角色及職責	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)	受限制股份單位的授出日價值總額(美元)	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已發行股本總額的概約百分比
Kyle Francis Gendreau先生	董事	行政總裁、臨時財務總監兼執行董事	Gendreau先生負責貴公司的整體策略規劃及管理貴集團業務與貴集團財務及司庫事宜。	1,050,000	下限 目標 上限	525,000 2,100,000 4,200,000	419,786 839,570 1,399,282	0.03% 0.06% 0.10%
其他關連參與者								
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的財務及司庫事宜的各個方面。	284,608	不適用		75,858	0.01%
Lynne Berard女士		北美洲區總裁	Berard女士負責貴公司於美國及加拿大業務(不包括Tumi品牌)的整體管理及發展。	179,025	下限 目標 上限	89,513 358,050 716,100	71,576 143,149 238,580	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。	190,718	下限 目標 上限	95,359 381,435 762,870	76,248 152,496 254,159	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。	179,025	下限 目標 上限	89,513 358,050 716,100	71,576 143,149 238,580	0.01% 0.01% 0.02%
Subrata Dutta先生		亞太及中東區總裁	Dutta先生負責貴公司亞洲區業務的整體管理及發展。	157,125	下限 目標 上限	78,562 314,250 628,499	62,819 125,637 209,394	少於0.01% 0.01% 0.01%
J. Roberto Guzmán先生		拉丁美洲區總裁	Guzmán先生負責貴公司拉丁美洲區業務的整體管理及發展。	159,420	下限 目標 上限	79,710 318,841 637,682	63,737 127,473 212,453	少於0.01% 0.01% 0.01%

# 新百利函件

姓名	職位／職銜	角色及職責	時間掛鉤受限制股份單位的授出日價值(美元)	績效掛鉤受限制股份單位的授出日價值(美元)	受限制股份單位的授出日價值總額(美元)	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可發行股本佔已發行股本總額的百分比
Richard Andrew Lamb先生	知識產權副總裁	Lamb先生負責管理貴公司的知識產權組合。	101,486	不適用	101,486	27,051	少於0.01%
John Bayard Livingston先生	行政副總裁、總法律顧問兼聯席公司秘書	Livingston先生負責貴公司全球所有法律事務及向高級管理層及董事就企業管治事宜提供法律意見。	178,736	下限 目標 上限	268,104 536,209 893,681	71,459 142,917 238,194	少於0.01% 0.01% 0.02%
馬瑞國先生	大中華區總裁	馬先生負責集團於中國內地及台灣業務的整體管理及發展。	268,003	不適用	268,003	71,433	少於0.01%
Anushree Tainwala女士	營銷執行總監(印度區)	Tainwala女士負責集團於印度區的營銷。	22,527	不適用	22,527	6,006	少於0.01%
<b>總計</b>							
			2,770,673	下限 目標 上限	3,817,698 6,958,772 11,146,869	1,017,549 1,854,739 2,970,990	0.07% 0.13% 0.21%

註釋：上表所載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。其乃按時間掛鉤受限制股份單位及績效掛鉤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29.45港元(相等於每股股份約3.75美元，即股份於最後實際可行日期的收市價)計算得出。股份的確實數目將按受限制股份單位的授出日價值總額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，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、臨時財務總監兼執行董事Kyle Francis Gendreau先生及於過去十二個月內貴公司不同重大附屬公司的董事或最高行政人員或(就Anushree Tainwala女士而言)於過去十二個月內為前董事的聯繫人。

Kyle Francis 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。彼自2007年6月起擔任貴集團高級行政團隊成員，自2011年3月貴公司註冊成立以來擔任執行董事，並自2009年1月起擔任綜合集團的執行董事。彼自2009年1月起擔任貴集團財務總監，直至2018年5月31日獲委任為貴公司行政總裁，彼繼續擔任貴公司臨時財務總監，而貴公司正為其物色財務總監繼任人選。加入貴集團之前，彼曾擔任不同職務，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)。有關Gendreau先生的履歷詳情載於貴公司最近的財政年度年報及貴公司日期為2018年5月31日有關其獲委任為貴公司行政總裁的公告。

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11家公司(「同業公司」)。同業公司包括Hanesbrands Inc.、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Burberry Group plc、Hugo Boss AG、Prada S.p.A. (「Prada」)、利標品牌有限公司、L'Occitane International S.A.及百麗國際控股有限公司(「百麗」)在內的六家國際同業公司(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。為免生疑，由於百麗已於2017年除牌，故不被列為本函件中「(iv)績效掛鈎受限制股份單位」一節的全球同業公司。

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全部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全部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、行政總裁兼臨時財務總監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)按年底薪百分比計算的短期獎勵；及(c)目前為購股權形式的長期獎勵。Gendreau先生近年的薪酬總額詳情載於2017年年報。

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2018年12月31日止年度的建議薪酬待遇總額，並指出其在全球同業公司行政總裁的薪酬待遇範圍內。Gendreau先生建議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。經考慮市場的薪酬組合後，我們認為Gendreau先生的薪酬組合整體符合市場水平(其中約18%為基本薪金、約28%為短期獎勵及約54%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。

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就美國及／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。我們已取得及審閱該調查的相關結果，並指出其他關連參與者(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，並經考慮各人的職位、職責及對貴集團的貢獻以及於貴公司的任期等因素後，指出其他關連參與者(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

由於過往年度的獎勵全由購股權組成，建議的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授出。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，並指出19家全球同業公司中只有兩家(即百麗及Prada)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43%的表現股份、24%的以服務為基礎股份(即時間掛鈎受限制股份單位)及33%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，則將以無償或支付名義現金代價方式獲授予相關數目的獎勵股份。於達成表現目標以及績效掛鈎受限制股份單位歸屬及轉換為股份前，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經參考每股盈利(「每股盈利」)及有關全球同業公司的相關股東回報總額(「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歸屬，且倘貴公司的絕對股東回報總額為負數，則不會就相關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指，績效掛鈎受限制股份單位確保貴公司的行政人員薪酬與財務目標及股東回報之間聯繫更緊密。

## 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，分別為經調整每股盈利之複合年增長率和相關股東回報總額。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。

**經調整每股盈利之複合年增長率(比重為50%)**

	2018財年至2020財年	
	3年經調整每股 盈利之複合年增長率 (佔目標百分比)	歸屬水平 (佔所授出目標 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) 經調整每股盈利之複合年增長率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年經調整每股盈利之複合年增長率指截至2020年12月31日止三個年度經調整每股股份攤薄盈利之複合年增長率。截至2017年12月31日止年度的經調整每股股份攤薄盈利為0.182美元。釐定目標3年經調整每股盈利之複合年增長率時，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每股盈利的複合年增長率的最近三年歷史表現(「**每股盈利3年複合年增長率**」)；(ii)分析員就截至2020年12月31日止三個年度貴公司、全球同業公司及一般市場每股盈利3年複合年增長率的未來表現預測；及(iii)貴公司就截至2020年12月31日止三個年度的每股盈利3年複合年增長率的內部預測。我們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以由貴公司管理層釐定目標經調整每股盈利之複合年增長率，且認為上述目標制定方法屬適當。

## 新百利函件

於釐定實際支付時，我們建議倘貴公司達到3年經調整每股盈利之複合年增長率目標的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%)的歸屬水平則約為183%。另一方面，倘貴公司僅達到經調整每股盈利之複合年增長率目標的90%，則歸屬水平將下降至股份目標數目的50%。全球同業公司的表現水平下限的平均基準約為86%，低於貴公司的建議表現水平下限90%，而平均歸屬水平則約為36%。經考慮上述情況後，我們認為建議表現目標及歸屬水平符合現行市場慣例(倘並無較其更嚴謹)。

### 相關股東回報總額(比重為50%)

	2018財年至2020財年 3年股東回報 總額百分等級	歸屬水平 (佔所授出目標 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 第35個百分位以下	50% 0%

註釋：相關股東回報總額將計量與由全球同業公司組成之基準組別的股東回報總額相關的本公司股東回報總額。倘本公司的絕對股東回報總額為負值，則不會就相關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。

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。相關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，相關股東回報總額越高，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(「標普500強公司」，基於其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家最大公司市值的美國股市指數)所列公司的慣例，但未考慮同業公司，乃由於僅兩家同業公司採用相關股東回報總額作為表現計量指標。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鉤受限制股份單位的百分等級水平較大多數標普500強公司所使用者更為嚴謹。

---

## 新百利函件

---

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(i)就下限表現作出目標50%的派付率；(ii)就目標表現作出目標100%的派付率；及(iii)就上限表現作出目標200%的派付率。我們已審閱上述相關股東回報總額支付比例，並認為相關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經調整每股盈利之複合年增長率及相關股東回報總額作為表現計量指標是否合適。美世認為，與同業相比的相關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59%和27%的公司分別採用相關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已歸屬股份數目將取決於適用於績效掛鈎受限制股份單位的表現條件達成程度，從而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歸屬。表現期間為2018年1月1日至2020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最常見的做法。我們已審閱由美世進行的一項調查，獲調查的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，並注意到有關結果與上述者一致。

我們亦考慮三年表現期間足以（但不會延長）評估貴集團表現的時間段，同時不忽略參與者實現其績效掛鈎受限制股份單位時的利益。

### (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。於歸屬時，股份將根據股份獎勵計劃的條款向高級管理人員發行，而高級管理人員毋須支付任何代價或名義代價以收取該等股份。時間掛鈎受限制股份單位有助挽留高級管理人員，乃因股份將在一段時間後方會歸屬，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382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，並注意到有關結果與上述者一致。

### (vi) 終止僱傭／企業事件

根據目前生效的股份獎勵計劃，倘終止僱傭，則董事會有權酌情決定(i)是否應及應在何等程度上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。

倘貴公司控制權發生變動(包括以自願要約、收購或安排計劃的形式)，董事會可全權酌情釐定將予歸屬的未歸屬獎勵的相關股份(如有)數目及任何該等歸屬將發生的日期(經參考多項因素，其中可能包括表現條件的達成程度及於控制權發生變動時已期滿的歸屬期所佔比例)。

董事會建議修訂股份獎勵計劃，以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)。

為使長期獎勵計劃與同業群組公司內的國際公司所採納的類似計劃的控制權變更條文保持一致，董事會建議就於2018年9月26日或之後授出的任何獎勵於貴公司控制權發生變動時的獎勵歸屬，對股份獎勵計劃作出若干修訂。該等建議修訂的影響是，將規定倘控制權變更，現有獎勵將滾存為購買方股份的獎勵，且須受「雙觸發」歸屬(歸屬水平按時間比例計算)所規限，除非適用法律不允許或購買方不同意滾存。

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的股份獎勵計劃所進行的調查，並注意到有關調查結果與美世的調查結果一致。因此，我們認為，建議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**

董事會將採納一項扣減及撤回政策，該政策適用於2018年9月26日或之後向若干高級管理人員(包括貴公司行政總裁、財務總監及若干其他高級人員)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，倘貴公司認為由於個別人士的欺詐或不當行為導致對任何適用財務報告規定的重大不合規而須編製會計重列，則貴公司有權就個別人士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。

我們認為這項政策可以保護股東的利益，防止個人欺詐或不當行為。

### **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。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。

建議授出受限制股份單位及購股權以及僅授出購股權於四年購股權歸屬期對貴集團綜合收益表的財務影響整體將無重大差異，乃基於兩者獎勵目標長期獎勵計劃價值相同。

## 新百利函件

就對貴集團資產淨值(「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2018年的關連授出將導致每股股份資產淨值攤薄不超過約0.13%(假設績效掛鈎受限制股份單位按目標水平歸屬並根據於最後實際可行日期的股份價格)及約0.21%(假設績效掛鈎受限制股份單位按最高水平歸屬並根據於最後實際可行日期的股份價格)。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2,970,990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 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.	229,619,812	16.05	229,619,812	16.02
JP Morgan Chase & Co	85,017,690	5.94	85,017,690	5.93
Citigroup Inc.	73,343,585	5.12	73,343,585	5.12
FIL Limited	71,770,300	5.01	71,770,300	5.01
Gendreau先生	1,409,648	0.09	2,808,930	0.20
其他關連參與者	541,854	0.03	2,113,562	0.15
其他股東	968,666,951	67.76	968,666,951	67.57
<b>總計</b>	<b>1,430,369,840</b>	<b>100.0</b>	<b>1,433,340,830</b>	<b>100.0</b>

如上表所示，假設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67.76%減至約67.57%。

誠如上文所述者，倘按目前的建議僅授出購股權而非建議授出受限制股份單位及購股權，並假設兩個方案的獎勵目標長期獎勵計劃價值相同，則僅授出購股權的股權攤薄將高於建議授出受限制股份單位。

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，向關連參與者發行獎勵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



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)

## 股東大會通告

茲通告新秀麗國際有限公司(「本公司」)謹定於2018年9月26日(星期三)上午十一時正(歐洲中央時間)／下午五時正(香港時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg舉行股東大會(「股東大會」)，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. 確認Ramesh Dungarmal Tainwala先生於2018年5月31日辭任本公司董事。
2. 「動議於本決議案獲通過當日至下列各項中最早者之期間：(a)本公司下屆股東大會結束時、(b)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大會之期限屆滿之日及(c)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(「有關期間」)向本公司董事授出根據股份獎勵計劃授出最多8,022,571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之授權。」
3. 「動議本公司於2012年9月14日採納的經修訂股份獎勵計劃(「股份獎勵計劃」)修訂如下：
  - (1) 股份獎勵計劃第1.1段董事會定義由：

「**董事會**指不時之董事會或董事會正式授權之委員會或董事會可能授權之其他委員會；」

修訂為

「**董事會**指不時之董事會；」

## 股東大會通告

- (2) 將下列新定義插入股份獎勵計劃第1.1段：

「**委員會**指董事會薪酬委員會，其組成應根據上市規則釐定且僅包括非執行董事，或指僅包括非執行董事的董事會轄下的任何其他經正式授權的委員會；」

- (3) 在「殘疾」、「行使期」及「歸屬日期」的定義中及在第2.2、3.1、3.2、3.5、4.2、5及6段中，對「董事會」的引述修訂為「委員會」；
- (4) 股份獎勵計劃第1.1段中的「參與者」定義由：

「**參與者**指董事(包括執行董事、非執行董事及獨立非執行董事)、本公司附屬公司之董事、本集團之僱員，或董事會所釐定之董事會全權酌情認為對本集團作出或將作出貢獻之任何其他人士；」

修訂為

「**參與者**指(i)董事及／或本公司附屬公司之董事(惟於2018年9月26日或之後，不會進一步向非執行董事／董事授出獎勵)；及／或(ii)本集團僱傭或聘請的經理及／或本集團僱員；」

- (5) 股份獎勵計劃第5.11段由：

「5.11 倘上文**第5.7段至5.10段**所指任何事件發生，董事會經參考以下因素可全權酌情釐定歸屬的相關股份(如有)數目及任何該等歸屬之日期：於有關事件發生時(a)歸屬之任何表現或其他條件獲達成之程度及(b)已屆滿歸屬期所佔比例，而本公司須通知承授人其獎勵將歸屬之日期及程度，及倘屬購股權，購股權可獲行使之期間(該期間於上文**第5.7段至5.10段**所指行使購股權期間屆滿後不會屆滿)。倘董事會釐定僅可歸屬部份獎勵，則剩餘獎勵將告失效。」

修訂為

「5.11 倘上文**第5.7段至5.10段**所指任何事件發生，委員會經參考以下因素應釐定歸屬的相關股份(如有)數目及任何該等歸屬之日期，該等因素應包括於有關事件發生時(a)歸屬之任何表現或其他條件獲達成之程度及(b)已屆滿歸屬期所佔比例，而本公司須通知承授人其獎勵將歸屬之日期及程度，及倘屬購股權，購股權可獲行使之期間(該期間於上文**第5.7段至5.10段**所指行使購股權期間屆滿後不會屆滿)。倘委員會釐定，僅可歸屬部份獎勵，則剩餘獎勵將告失效。」

## 股東大會通告

(6) 股份獎勵計劃第5.11段後應插入新的第5.12段：

[5.12 就於2018年9月26日或之後授出的任何獎勵而言，倘發生上文**第5.7至5.9段**所述任何事件(有關事件)，該獎勵不得根據上文**第5.7、5.8或5.9段**(視乎情況而定)歸屬，惟須予以註銷，作為根據與有關事件中的要約人或收購公司所協定的條款授出的，並且委員會釐定為相等於其所取代獎勵之新獎勵的代價，惟倘要約人或收購公司不同意取代或倘該取代不獲適用法律批准，則獎勵將根據上文**第5.7、5.8或5.9段**(視乎情況而定)歸屬或可予行使(視乎情況而定)。有關新獎勵可能就現金金額或證券數目而授出，或就於要約人或收購公司或若干其他公司的股份而授出，而且可能會亦可能不會受委員會認為合理的額外或不同的歸屬條件所規限，惟前提是，滿足任何該等額外或不同歸屬條件的挑戰性應大致相若。本計劃的條文將繼續適用於根據本**第5.12段**授出的任何新獎勵，惟須作出可能屬必要的修訂，包括凡提述股份，應理解為提述授出新獎勵所涉股份、證券或現金金額，而且凡提述本公司，應理解為提述有關股份或證券受制於新獎勵的公司。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)：

- (a) 承授人在無原因的情況下非自願地被其僱主終止其僱傭或服務；或
- (b) 承授人因充分理由自願終止僱傭或服務。就本**第(b)分段**而言，**充分理由**應與承授人與本公司之間的任何書面僱傭協議所載的定義詞(如有)具有相同涵義，倘並無此協議或定義詞，則**充分理由**應指在未經承授人明確書面同意的情況下發生的下列任何事件：*(i)*承授人的權力、職務或職責被重大削減，惟前提是僅由於本公司被收購並成為規模較大的實體的一部分而導致重大降職、減少職務或職責不應構成充分理由；*(ii)*本公司或本集團相關成員公司大幅減少承授人的基本薪金(按大致相同比例影響所有身處類似情況的行政人員的全面削減基本薪金除外)及年度目標花紅機會；或*(iii)*需要將承授人的主要工作所在地遷至35英里以外之地(除非此搬遷對承授人上下班並無造成重大影響)，惟除非在下述情況下，否則本文所述的任何事件均不構成充分理由：**(A)**承授人已於其知悉被指構成充分理由的事件或行為的第一日起計90日內向本公司或本集團相關成員公司發出書面終止通知，當中載列指稱構成充分理由的行為，及**(B)**承授人已於提供上述通知之日後向本公司或本集團相關成員公司給予至少30日以糾正上述行為，而本公司或本集團相關成員公司未有按此行事。

---

## 股東大會通告

---

就本**第5.12段**而言，**有關比例**按下述方式釐定：將(x)自歸屬期開始日期起至根據**第(a)或(b)分段**終止承授人僱傭日期止(包括首尾兩日)的日數除以(y)歸屬期內的日數。」

(7) 股份獎勵計劃第6.1段修訂如下：

(i) 第6.1(d)段應由：

「受**第5.7段**所規限，要約(或(視乎情況而定)經修訂要約)截止日期；」

修訂為

「受**第5.7及5.12段**所規限，要約(或(視乎情況而定)經修訂要約)截止日期；」

(ii) 第6.1(e)段應由：

「受**第5.8段**所規限，釐定計劃安排項下權利的記錄日期；」

修訂為

「受**第5.8及5.12段**所規限，釐定計劃安排項下權利的記錄日期；」；及

(iii) 第6.1(f)段應由：

「**第5.9段**所述和解或安排生效日期；」

修訂為

「受**第5.12段**所規限，**第5.9段**所述和解或安排生效日期；」

(8) 於股份獎勵計劃第7.1段末加入下列句子：

「為免生疑，釐定因歸屬或行使根據本計劃所授出獎勵時或會發行及／或轉讓的股份最高總數時，根據**第5.5段**計算行使價或根據**第15.5段**計算稅務及社會保障供款時的任何撤回股份將計算在內。」

## 股東大會通告

4. 「動議待上文第2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受限制股份單位最高合共1,543,402股股份，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)根據授出上文第2段的決議案所指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。」
5. 「動議待上文第2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2018年9月3日的通函)授出股份獎勵計劃項下受限制股份單位最高合共1,733,586股股份，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)根據授出上文第2段的決議案所指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。」

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，2018年9月3日

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. 任何合資格出席上述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及類別。
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大會或其任何續會指定舉行時間48小時前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. 為確定出席上述大會並於會上投票的權利，本公司將由2018年9月19日(星期三)至2018年9月26日(星期三)(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大會並於會上投票，所有轉讓文件連同相關股票須不遲於2018年9月18日(星期二)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。

---

## 股東大會通告

---

6. 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。

本公司為閣下的個人資料數據管理員。

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),自2018年5月25日起生效,以及歐洲議會及歐盟理事會於2016年4月27日所頒佈有關就處理個人資料保障自然人及就該等資料的自由傳送的(歐盟)第2016/679號規例及廢除第95/46 EC號指令(《一般資料保護規例》))。

閣下的個人資料將由本公司儲存,直至閣下的個人資料不再用作先前的收集/處理目的為止。

閣下有權要求查閱並更正本公司所保留有關閣下的個人資料,或限制處理或反對處理有關資料,同時亦享有資料可攜權。

謹請閣下注意,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其法律責任的前提下)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。

## 股東特別大會通告



**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)**

### 股東特別大會通告

茲通告新秀麗國際有限公司(「本公司」)謹定於2018年9月26日(星期三)上午十一時三十分(歐洲中央時間)／下午五時三十分(香港時間)(或於股東大會休會後的盡早時間)假座13-15 Avenue de la Liberté, L-1931 Luxembourg, 在盧森堡大公國公證人的見證下舉行股東特別大會(「股東特別大會」), 以考慮及酌情通過下列決議案(不論有否修訂)。

舉行股東特別大會的目的為(a)將授予本公司董事會的授權延長至2021年5月10日(惟始終須遵守盧森堡於1915年8月10日所頒佈有關商業公司的法律(經不時修訂)及《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》的適用條文), 於受限制股份單位以參與者毋須支付任何代價的方式歸屬時, 在本公司的法定股本限額內且在並無為本公司現有股東保留認購本公司將發行股份之優先認購權的情況下, 向本公司或與本公司屬同一集團的公司僱員及／或公司高級人員(包括董事以及管理委員會及監事會的成員)以無代價方式分配本公司現有股份及／或發行以可供動用儲備繳足的本公司股份, 及(b)據此修訂本公司《註冊成立章程細則》第4.2條以反映上文所述的擴展事宜。

待通過下文所載特別決議案後並在始終須受現時有效的相同條件及限制(進一步詳情見本公司於2018年9月3日刊發的通函內載列的本公司董事會函件)所規限的情況下, 本公司董事根據盧森堡於1915年8月10日所頒佈有關商業公司的法律(經不時修訂)將有權: 依據現有授權或本公司股東將來可能在股東大會上為使本公司董事會有權於發行股份時取消或限制本公司現有股東的優先認購權向董事會作出的授權, (i)在並無為本公司現有股東保留認購本公司已發行股份之優先權的情況下, 發行額外股份、授出可認購本公司股份的購股權、授出可收取本公司股份的受限制股份單位及發行可轉換為本公司股份的任何其他證券或票據, 及(ii)向本公司或與本公司屬同一集團的公司僱員及／或公司高級人員(包括董事以及管理委員會及監事會的成員)以無代價方式分配本公司現有股份及／或發行以可供動用儲備繳足的本公司股份。

# 股東特別大會通告

本公司董事會說明擴展股本授權以及為取消或限制本公司現有股東的優先認購權而授予董事會的權力理據的報告隨附於目前召開大會的通告。

## 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：

1. (a)將授予本公司董事會的授權延長至2021年5月10日(惟始終須遵守盧森堡於1915年8月10日所頒佈有關商業公司的法律(經不時修訂)及《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》的適用條文)，依據本公司根據盧森堡於1915年8月10日所頒佈有關商業公司的法律(經不時修訂)第420-26(5)及(6)條編製的董事會報告，於本公司《註冊成立章程細則》第4.2條所訂明的限制內且在並無為本公司現有股東保留(透過取消或限制)認購本公司將發行股份之優先認購權的情況下，授出可收取本公司股份的受限制股份單位(而不保留現有股東的優先認購權)及向本公司或與本公司屬同一集團的公司僱員及／或公司高級人員(包括董事以及管理委員會及監事會的成員)以無代價方式分配本公司現有股份及／或發行以可供動用儲備繳足的本公司股份，及(b)修訂本公司《註冊成立章程細則》第4.2條以反映上文所述的擴展事宜，有關修訂內容如下：

[本公司的法定股本(包括已認購股本)為三千五百萬美元(35,000,000美元)，分為三十五億(3,500,000,000)股每股面值一美仙(0.01美元)的股份。在始終符合盧森堡《公司法》適用條文的情況下，於批准重續法定股本的股東特別大會會議記錄在盧森堡大公國政府公報(Mémorial C, Recueil des Sociétés et Associations)中登載之日起五年期間內，董事會獲授權：

- (i) 向其認為合適的人士及按其認為合適的條款發行股份、授出可認購股份的購股權、授出可收取／認購股份的受限制股份單位及發行、授出可轉換或兌換為股份的任何認購權利或任何其他證券或票據，特別是在並無為現有股東保留(例如透過取消或限制)認購已發行股份或上述票據之優先權的情況下進行上述發行及／或授出，及
- (ii) 向本公司僱員及公司高級人員(包括董事)或其中若干類別人士以無代價方式分配現有股份或發行以可供動用儲備繳足的股份(「紅股」)。

於細則第4.2條所載法定股本限額內發行紅股時，董事會獲授權於並無為現有股東保留(例如透過註銷或限制)認購已發行股份之優先權的情況下進行上述發行。董事會獲授權釐定分配紅股的條款及條件，包括最終分配期間及各紅股持有人不得轉讓其紅股的最短期限。

## 股東特別大會通告

董事會亦獲授權按上述的相同條款及條件向(i)本公司直接或間接持有至少10%已發行股本或投票權的公司的僱員、(ii)直接或間接持有本公司至少10%已發行股本或投票權的公司的僱員、(iii)至少50%已發行股本或投票權由一家公司(該公司直接或間接持有本公司至少50%已發行股本)直接或間接持有的公司的僱員及(iv)上文第(i)、(ii)及(iii)項所指公司的公司高級人員(包括董事以及管理委員會及監事會的成員)或其中若干類別人士分配現有股份或發行紅股。

此外，為符合《上市規則》的適用條文，董事會透過法定股本授權發行任何股份、授出可認購股份的任何購股權、授出可收取股份的任何受限制股份單位及發行可轉換為股份的任何其他證券或票據，應或應已透過股東於本公司股東大會上通過的決議案以獲得事先特別批准，惟《上市規則》中明確允許者除外。」

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，2018年9月3日

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》」)，股東特別大會上的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. 任何合資格出席上述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及類別。
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大會或其任何續會指定舉行時間48小時前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。

## 股東特別大會通告

- 為確定出席上述大會並於會上投票的權利，本公司將由2018年9月19日(星期三)至2018年9月26日(星期三)(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特別大會並於會上投票，所有轉讓文件連同相關股票須不遲於2018年9月18日(星期二)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。
- 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。

本公司為閣下的個人資料數據管理員。

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)，自2018年5月25日起生效，以及歐洲議會及歐盟理事會於2016年4月27日所頒佈有關就處理個人資料保障自然人及就該等資料的自由傳送的(歐盟)第2016/679號規例及廢除第95/46 EC號指令(《一般資料保護規例》))。

閣下的個人資料將由本公司儲存，直至閣下的個人資料不再用作先前的收集／處理目的為止。

閣下有權要求查閱並更正本公司所保留有關閣下的個人資料，或限制處理或反對處理有關資料當事人的資料，同時亦享有資料可攜權。

謹請閣下注意，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其法律責任的前提下)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。