

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公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告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。

本公告僅供參考，並不構成收購、購買或認購本公司任何證券的邀請或要約。



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) 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
- (2) 建議澄清修訂股份獎勵計劃
- (3) 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

2019年4月15日，董事會建議(1)向董事會授出股份獎勵授權(由薪酬委員會行使)以根據股份獎勵計劃授出受限制股份單位獎勵及發行已授出受限制股份單位所涉新股份及(2)澄清修訂股份獎勵計劃。同日，薪酬委員會建議向關連參與者授出受限制股份單位。建議股東於2019年6月6日(星期四)舉行的股東週年大會考慮並酌情批准以上事項。

1. 緒言

2019年4月15日，董事會建議(1)向董事會授出股份獎勵授權(由薪酬委員會行使)以根據股份獎勵計劃授出受限制股份單位獎勵及發行已授出受限制股份單位所涉新股份及(2)澄清修訂股份獎勵計劃。同日，薪酬委員會建議向關連參與者授出受限制股份單位。

2. 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) 建議股份獎勵授權之背景

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份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。

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
✓ 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。	✗ 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。

- ✓ **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。
- ✗ **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。
- ✓ **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%。
- ✗ **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。
- ✓ **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。
- ✗ **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。
- ✓ **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。
- ✗ **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。
- ✓ **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。
- ✗ **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）。
- ✓ **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。

3. 購股權

- 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

- 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。

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。

7. 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

- 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

- 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)。

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。

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鈎受限制股份單位。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
- **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%。

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。

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。

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，本公司於本公告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體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。

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²之間的市場慣例意見而定。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。

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。

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。

(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。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，建議股份獎勵授權乃符合本公司及股東的整體利益。

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。

3. 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。

⁴ 引號內文字為說明引用股東於2018年9月的批准。

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（「對股份獎勵計劃的建議修訂」）：

「…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）） …」

對股份獎勵計劃的建議修訂須待股東於股東週年大會上批准有關修訂後方可作實。

(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，對股份獎勵計劃的建議修訂乃符合本公司及股東的整體利益。

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。

4. 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。倘於股東週年大會上獲股東批准，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。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。

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。

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。

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)			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) 時間掛鉤受限制股份單位於三年內等額歸屬。
- (3) 績效掛鉤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。

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。時間掛鉤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，績效掛鉤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。

(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（將為績效掛鉤受限制股份單位及／或時間掛鉤受限制股份單位形式）。倘於股東週年大會上獲股東批准，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	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
<i>財務總監</i>							
Patrick Baele先生	273,081美元	—	—	—	273,081美元	103,560	85,920
<i>財務副總裁/ 財務總監 (歐洲區)</i>							
Lynne Berard女士	184,396美元	92,198美元	368,792美元	737,583美元	553,188美元	349,640	290,081
<i>北美洲區總裁</i>							
Arne Borrey先生	188,483美元	94,242美元	376,967美元	753,934美元	565,450美元	357,388	296,512
<i>歐洲區總裁</i>							
Robert W. Cooper 先生	184,396美元	92,198美元	368,792美元	737,583美元	553,188美元	349,640	290,081
<i>Tumi北美洲區 總經理</i>							
Subrata Dutta先生	163,397美元	81,698美元	326,794美元	653,588美元	490,191美元	309,821	257,047
<i>亞太及中東區總裁</i>							

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
J. Roberto Guzmán 先生	153,744美元	76,872美元	307,489美元	614,977美元	461,233美元	291,519	241,860
<i>拉丁美洲區總裁</i>							
Richard Andrew Lamb先生	109,376美元	—	—	—	109,376美元	41,478	34,413
<i>知識產權副總裁</i>							
John Bayard Livingston先生	184,098美元	92,049美元	368,197美元	736,394美元	552,295美元	349,074	289,614
<i>行政副總裁、 總法律顧問兼 聯席公司秘書</i>							
馬瑞國先生	280,202美元	—	—	—	280,202美元	106,260	88,161
<i>大中華區總裁</i>							
Anushree Tainwala 女士	24,342美元	—	—	—	24,342美元	9,231	7,659
<i>營銷執行總監 (印度區)</i>							
總計	<u>1,997,078美元</u>	<u>655,038美元</u>	<u>2,620,156美元</u>	<u>5,240,309美元</u>	<u>4,617,234美元</u>	<u>2,744,605</u>	<u>2,277,091</u>

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。

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。

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) 《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。

(d) 推薦建議

董事(i) Gendreau先生(有關授予其的建議受限制股份單位)及(ii)獨立非執行董事(其意見將載於通函)除外)認為建議向關連參與者授出受限制股份單位的條款公平合理且符合本公司及股東的整體利益。

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。

5. 股東週年大會

本公司建議股東於將於2019年6月6日(星期四)召開的股東週年大會上考慮並酌情批准上述第(2)項至第(4)項事項。

本公司將於2019年4月16日向股東發送通函，其中載列上述事項詳情，連同股東週年大會的通告、獨立董事委員會致獨立股東的函件、新百利融資有限公司致獨立董事委員會及獨立股東的意見函件以及股東週年大會適用的代表委任表格。

6. 本公司暫停辦理股份過戶登記手續及記錄日期

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。

7. 有關本集團的資料

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丽®、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。

8. 釋義

本公告中，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；
「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；
「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；
「董事會」	指	本公司董事會；
「通函」	指	本公司就股東週年大會將提呈的決議案發佈的通函，將於2019年4月16日發送予股東；
「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董事的聯繫人，有關詳情載於「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；
「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；
「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。本公告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；
「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、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.)；
「最後實際可行日期」	指	2019年4月9日，即本公告日期前確定本公告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；
「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；
「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「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)」一節第2(b)段；
「對股份獎勵計劃的建議修訂」	指	定義見「建議澄清修訂股份獎勵計劃」一節第3(a)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	自股東週年大會日期開始至下列最早日期止的期間：(i)本公司於2020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)授權於股東大會透過股東普通決議案被撤銷或修改之時；
「薪酬委員會」	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「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)」一節第2(c)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；
「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「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)」一節第2(g)段；
「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；
「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；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0.12739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。

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15日

於本公告日期，執行董事為*Kyle Francis Gendreau*，非執行董事為*Timothy Charles Parker*及*Tom Korbas*，以及獨立非執行董事為*Paul Kenneth Etchells*、*Jerome Squire Griffith*、*Keith Hamill*、*Bruce Hardy McLain (Hardy)*及葉鶯。