



# Vitasoy International Holdings Ltd.

## 維他奶國際集團有限公司

(於香港註冊成立之有限公司)  
(股份代號：345)

### 薪酬及提名委員會 職權範圍

#### 1. 成員

委員會由董事會委任，並須以獨立非執行董事佔大多數，其任職期限應與該董事的任職期限相同。委員會應由董事會決定的若干名董事組成，且至少包括一名不同性別之成員。出席會議的法定人數為三位成員，並最少有超過半數獨立非執行董事出席整個會議。

#### 2. 主席

委員會主席須由本公司獨立非執行董事中推選，同時須由董事會委任。於任何會議中，若主席未克在召開會議的指定時間 5 分鐘內出席，出席的董事須推選其他獨立非執行董事為該次會議的主席。

#### 3. 會議程序

召開委員會定期會議應發出至少 14 天通知。所有議程連同有關文件應在擬召開委員會會議日期至少 3 天前送達所有委員會成員。任何成員亦可在最少 7 天前向委員會主席提交書面通知要求召開會議。會議所討論的項目須由出席該會議的成員以大多數票投票方式決定通過，如贊成票和反對票的數目相等，主席享有最終決定票。

#### 4. 股東週年大會

委員會主席應盡量出席本公司股東週年大會，回應股東就委員會事務及決策的提問，如委員會主席未克出席，則由另一名委員會成員代表。

## 5. 職權範圍

委員會在職權範圍方面應包括：-

### A. 薪酬

- (a) 批准本公司董事及高層管理人員的一切薪酬政策及架構，並就制定此等薪酬政策設立正式而具透明度的程序，以配合本集團的文化、風險承受能力和長遠策略目標；
- (b) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (c) 確保大部分的薪酬獎勵均將與企業業績及個人表現掛鉤，並旨在促進集團的長遠發展；
- (d) 獲董事會轉授責任釐訂個別執行董事及高層管理人員的薪酬待遇，包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的賠償）；
- (e) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (f) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及本集團內其他職位的僱用條件；
- (g) 檢討及批准本公司／集團所推行的任何與表現有關的薪酬計劃的設計，以及確定其目標（此等計劃應是具透明度、延續性及得以嚴格執行），並能監察薪酬計劃的運作情況，並批准根據該等計劃須支付的年度總款額，包括根據任何僱員股份計劃內任何懲罰或退扣安排的條款；
- (h) 檢討所有僱員股份計劃的設計，並由董事會及股東（如適用）批准。每年就任何股份計劃決定是否派發獎勵，有關其獎勵的總金額，向執行董事、高層管理人員及其他僱員派發的個人獎勵以及採用的表現目標；
- (i) 根據此等計劃的條款及任何適用的法律和證券交易所要求，以及任何當地或其他地方稅務要求，處理所有由本公司推行或將來成立的任何僱員股份計劃；

- (j) 檢討及批准向執行董事及高層管理人員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；
- (k) 推行本公司適用於董事及／或其他高層管理人員的其他僱員股份計劃。批准向執行董事以外的僱員授予的獎勵，向董事會建議授予僱員任何獎勵的總額，並就此等計劃的條款作出修改（並須符合計劃內有關修改的規定）；
- (l) 聯絡或授權董事委員會或獲授權人士，聯絡與本公司就董事、高層管理人員或其他僱員設立的任何僱員股份計劃的受託人；
- (m) 修訂、完成、執行及／或簽發所有必要文件，及／或採取任何及所有合理必要的進一步行動，以落實經董事會批准的任何僱員股份計劃，包括但不限於任何已經批准的僱員股份計劃下的授予；
- (n) 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，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；及
- (o) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定他自己的薪酬。

## **B. 提名**

- (a) 至少每年檢討董事會的架構、人數、組成及成員多元化（包括技能、知識、經驗、性別及年齡方面），協助董事會編制董事會技能表，並充分考慮多元化好處，以及為配合本公司的公司策略及繼任計劃而擬對董事會作出的任何變動提出建議；
- (b) 檢討董事成員多元化政策並適當地向董事會提出建議，並根據上市規則的要求，檢討政策的適當性和有效性；
- (c) 建立可量度目標以達致董事局成員多元化，及報告就達成可量度目標已採取的措施及進展，並每年在《企業管治報告》內披露其檢討結果；
- (d) 物色具備合適資格可擔任董事的人士，並挑選提名有關人士出任董事，或就此向董事會提供意見；

- (e) 檢討董事提名政策並適當地向董事會提出建議，並根據上市規則的要求檢討董事提名政策的適當性和有效性；
- (f) 評估獨立非執行董事候選人是否符合上市規則規定的標準；
- (g) 評核獨立非執行董事的獨立性，並根據上市規則所規定的標準，審核獨立非執行董事對其獨立性的年度確認；
- (h) 檢討及評估每名董事對董事會投入的時間及貢獻、以及根據上市規則要求的因素就董事能否有效履行職責作出評估；
- (i) 經考慮有關獨立性、多元化及上市規則規定的不同因素，就董事委任或重新委任以及董事(包括主席及集團行政總裁)繼任計劃向董事會提出建議；
- (j) 支援本公司定期對董事會表現作出評核；及
- (k) 遵守不時由董事會訂立或由法律或根據上市規則規定的任何要求、方向及規例。

### C. 企業文化

- (a) 檢討、評估及批核有關企業文化及行為標準的聲明是否足夠恰當；
- (b) 檢討及確保企業文化聲明在相關政策及程序中得以落實，包括但不限於員工招聘、培訓及獎賞制度；
- (c) 檢討評估和意見反映機制和獎賞制度的成效，確保各級員工了解及認同公司期望建立的文化及價值觀，推動良好企業文化；及
- (d) 在集團內部審計的協助下，推出常規程序，以檢討企業文化與公司管治合規等職能的有效性和一致性，包括商業行為、道德、法規合規、風險管理和內部監控。

## D. 其他

- (a) 就這些職權範圍至少每年審閱一次，及根據需要不時進行審閱，及向董事會建議任何認為需要或必要的修訂。

## 6. 外聘專業服務

委員會獲董事會授權在認為有需要時，收集外界的法律意見或其他獨立專業意見，及安排具備適當資歷及專業知識的外界人士出席參與委員會會議，有關費用由本公司支付。

## 7. 會議紀錄及報告

委員會所有會議都須作會議記錄，並須由主席簽署及經委員會正式委任的秘書存檔。委員會的會議議程摘要報告或書面決議應於接著的董事會會議上提呈予董事會。

根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)規定，有關會計期間內委員會的資料及其工作報告均須載列於公司年報內之《企業管治報告》。

「高層管理人員」是指本公司年報中提到的高層管理人員。本公司董事有責任決定某人或某些人屬於高層管理人員。高層管理人員可包括集團首席營運總監、集團首席財務總監、本集團附屬公司的業務分部最高負責人／主管、或本公司董事認為適當的其他人員。

~ 完 ~

更新於 2025 年 8 月 25 日