

波司登國際控股有限公司
（「本公司」）

薪酬委員會（「委員會」）的職權範圍及運作模式

成員

1. 委員會由本公司董事（「董事」）會（「董事會」）不時委任的不少於三名委員組成，而過半數須為獨立非執行董事。
2. 董事會須提名及委任委員會其中一名成員（且彼為獨立非執行董事）為委員會主席。

會議次數及議事程序

3. 委員會每年須召開會議至少一次；若因工作需要，委員會應召開額外會議。
4. 委員會主席可自行決定召開額外會議。
5. 兩名委員會成員構成會議的法定人數。委員會成員應親身出席或透過電子通訊（包括但不限於電話或視訊會議）出席會議。
6. 委員會可不時邀請顧問（包括但不限於外聘顧問）出席會議向成員提供意見。
7. 委員會會議的議事程序受本公司的組織章程細則（「章程細則」）第 118 條所規管。

職責、權力及職能

8. 委員會須—
 - (a) 制定薪酬政策提交董事會批准（薪酬政策的考慮因素包括同類公司支付的薪酬、須付出的時間、僱用條件以及職責與個人表現，涉及對象包括董事、高級管理人員和一般員工，其中對表現的衡量及對管理層的薪酬建議的檢討及批准須分別按照及參考董事會不時議定的企業方針及目的）；以及執行董事會釐定的薪酬政策；
 - (b) 在不影響上述一般性的情況下：
 - (i) 制定招聘本公司行政總裁（「行政總裁」）及高級管理人員的指引；

- (ii) 就董事（包括所有董事及行政總裁）及高級管理人員薪酬的政策及結構及設立正規而具透明度的程序制定薪酬政策向董事會提出建議，同時確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定自己的薪酬；
- (iii) 釐定執行董事（包括行政總裁）及高級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（包括喪失職務或委任等的賠償）及就非執行董事的薪酬向董事會提出建議。委員會須就行政總裁及／或高級管理人員的薪酬建議諮詢主席及／或行政總裁（視乎何者適用而定）；
- (iv) 檢討及批准有關執行董事及高級管理人員因喪失或被終止其職務或委任或因行為失當而被解僱或罷免所涉及的賠償安排；有關賠償若未能與合約條款一致，亦須公平而不致過多，並合理適當；
- (v) 釐定評估僱員表現的準則；有關準則須反映本公司的業務目的及目標；
- (vi) 根據執行董事、高級管理人員及一般員工的表現準則評核其表現並參考市場標準，審議有關人員及員工的年度表現花紅，繼而向董事會提出建議；
- (vii) 就委員會認為有需要的事宜外聘專業顧問，向委員會提供協助及／或意見；
- (viii) 採取任何行動使委員會可履行董事會賦予的權力及職能；
- (ix) 符合董事會不時指定或章程細則或香港聯合交易所證券上市規則（「上市規則」）不時所載又或法例不時所定的任何要求、指示及規例；及
- (x) 審閱及／或批准上市規則第十七章所述有關股份計劃的事宜。

9. 委員會應獲提供充足資源以履行其職能，包括履行職責時尋求獨立專業意見的資源。

匯報程序

10. 委員會須定期向董事會匯報。在委員會會議後的下一個董事會會議上，委員會主席須將委員會的審議結果及建議向董事會匯報。委員會會議紀錄應詳細記錄討論事項和達成的決定，並由會議秘書保存。

11. 若董事會決議通過的薪酬或酬金安排為薪酬委員會不同意者，董事會應在本公司年報內的《企業管治報告》中披露其通過該項決議的原因。

股東週年大會

12. 委員會主席應出席本公司股東週年大會(「**股東週年大會**」)，並準備回答本公司股東(「**股東**」)就委員會工作與活動提出的任何問題。若委員會主席缺席，其代表或委員會的其他成員應出席股東週年大會並回答股東的問題。

- 完 -

修訂日期：2025年6月26日

(若本職權範圍的中英文版本有任何不一致之處，應以英文版本為準。)