

---

**百威亞太控股有限公司**  
(於開曼群島註冊成立的有限公司)

**提名委員會**  
**職權範圍**

---

最近於2023年3月3日更新

## 釋義

### 1. 就本職權範圍而言：

**董事會**指本公司董事會；

**首席執行官**指董事會不時委任的本公司首席執行官；

**本公司**指百威亞太控股有限公司；

**董事**指董事會成員；

**執行委員會**指本公司首席執行官、首席財務官及首席法律和企業事務官；

**本集團**指本公司及其附屬公司；

**上市規則**指香港聯合交易所有限公司證券上市規則(經不時修訂)；

**提名委員會**指根據本職權範圍經董事會決議設立的提名委員會；

**高級管理層**指本公司高級管理層；

**股東**指本公司不時的股東；及

**聯交所**指香港聯合交易所有限公司。

## 成立及目標

2. 提名委員會乃經董事會於2019年7月2日通過的決議而成立，於本公司股份於2019年9月30日在聯交所上市後生效。
3. 提名委員會的主要職責為指導董事會的組成及繼任程序，並協助董事會維護公司的持久優勢。提名委員會確保董事會內的董事經考慮(其中包括)本公司的多元化政策，有能力並決心(i)為本公司挑選最佳的領導者及(ii)委任合適人員擔任適當的管理職位。
4. 提名委員會物色符合下文繼任標準的合資格人士成為獨立董事，並推薦董事人選供(i)董事會委任或(ii)董事會提名及股東大會委任。

5. 提名委員會亦會就委任及挽留本公司重要人才的所有決定向董事會提供指引，以確保：
  - (a) 本公司有優秀人才擔任適當職位，並受到激勵以取得卓越表現；
  - (b) 本公司為所有主要職位培養繼任人；
  - (c) 本公司培養所有權、簡單、高效、高道德標準以及追求提升成果的文化；及
  - (d) 建立獨立目標，使全體僱員的利益與董事會制定的本公司目標及宗旨保持一致。
6. 提名委員會亦將就董事會制訂、檢討、評估及實施本公司多元化政策方面的職責為其提供指引。

### 董事會成員的提名標準

7. 提名委員會身為董事會的把關系統，將確保加入董事會的董事的願景與本公司一致，並且不僅限於其當前的闡釋(*攜手你我，釀造更美好世界*)，更見於長期維持優勢及建立21世紀卓越的消費品公司的基本願景。
8. 所有現任及未來董事必須遵守以下五項董事會原則：
  - (a) 確保本公司長期維持優勢為董事會的首要目標；
  - (b) 董事會負責保護本公司文化，其表現於本公司的10項原則中，而董事會本身堅守該10項原則；
  - (c) 本公司的管理人員並非僅為僱員，更是股東及董事會的夥伴；
  - (d) 本公司秉持互相尊重信任的文化。董事明確表達意見，且樂於聆聽，並會提出具建設性的回應。董事之間具透明度，以誠實真誠態度相待，且不懷任何積怨。董事會亦不容許任何政治或不可告人的圖謀；及
  - (e) 董事會提名與即將離任的董事之能力相稱或更好的繼任董事。

9. 董事會應於與本公司業務需求相適應的技能、經驗及多元化視角方面維持平衡，並應確保各董事投入足夠的時間及作出與其角色及董事會責任相稱的貢獻。經驗、行政職位、職能專長、聲譽及公眾知名度等更為常規的董事招聘標準亦適用於本公司。 <sup>CP B.1</sup>

## 組成及職能

10. 提名委員會的成員應由董事會從董事中委任，成員不少於三名，其中大多數應為獨立非執行董事。會議的法定人數為兩名成員，其中至少一名應為獨立非執行董事。 <sup>MB Rule 3.27A</sup>
11. 提名委員會主席由董事會委任，並須為獨立非執行董事或主席。
12. 提名委員會以過半數方式進行決定。
13. 除非另有明確規定，否則首席執行官、人力資源部副總裁及首席法律和企業事務官將出於當然職權被邀請出席提名委員會會議。

## 會議次數及進行方式

14. 提名委員會應每年至少開會一次，如有需要，可增加次數，並由其主席召集或應其至少兩名成員的要求召開。
15. 會議議程及其他相關文件應於提名委員會會議的預定日期前及時發送至提名委員會全體成員。
16. 提名委員會會議須遵循根據組織章程細則(經不時修訂)相關條文規定的董事會會議的相同程序進行。

## 報告程序

17. 獲正式委任的提名委員會秘書(其通常應為人力資源部副總裁或獲正式委任代表)須擬備及保存每次會議的完整會議記錄，其中記錄討論事項的充分詳情、審議事項、所作決定及持異議的提名委員會成員表達的任何保留意見及關注事項。會議記錄須經提名委員會主席批准，再由提名委員會於下次定期舉行的會議上提交。會議記錄須按董事發出的合理通知而提供以供查閱。該等會議的會議記錄初稿及定稿應於該等會議後的合理時間內，送交提名委員會全體成員，以便彼等表達意見及存檔。

18. 在不影響本職權範圍所列提名委員會職責的一般性的情況下，提名委員會須：<sup>CP C.4.2</sup>
- (a) 於每次提名委員會會議後，向董事會匯報提名委員會審視或批准的主要事項，以及其就董事會將予採取的行動或有待批准的決定提出的建議；及
  - (b) 充分告知董事會其全部決定及建議，惟因法律或監管限制而不能如此除外。
19. 倘本公司的所有獨立非執行董事均於董事會任職超過九年，本公司應：
- (a) 於致股東通函及／或股東週年大會通告隨附說明函件中披露各在任獨立非執行董事的姓名及其任期；及
  - (b) 於應屆股東週年大會上委任新的獨立非執行董事加入董事會。

### 股東週年大會

20. 提名委員會主席(或其缺席時，其獲正式委任的代表)須出席本公司股東週年大會<sup>CP F.2.2</sup>，並準備回應股東就提名委員會活動提出的查詢。

### 權限

21. 提名委員會獲董事會授權，在本職權範圍內進行任何活動。其獲授權向任何僱員索取其要求的任何資料，而全體僱員須按指示配合提名委員會。
22. 提名委員會有權聘用和終止任何用以協助物色董事人選或管理人員的獵頭公司<sup>CP B.3.3</sup>，包括批准獵頭公司費用及其他留用條款的權利。委員會亦獲授權取得獨立意見，包括來自內部或外部專業顧問的法律意見，費用由本公司承擔，並於其認為有需要時，確保具有相關經驗和專長的外部人員參與有關事宜。提名委員會應獲提供充足資源履行職責。對於向提名委員會提供意見的任何外部顧問，提名委員會應負責制訂其遴選準則、遴選、委任有關外部顧問並確定其職權範圍。

## 權力及職責

### 有關董事會及其委員會的組成及運作

23. 除指導董事會的繼任程序外，提名委員會的職責包括以下各項：

- (a) 在符合本公司的組織章程細則情況下，就董事會及其委員會要求對董事會<sup>CP B.3.1</sup>整體規模、組成(包括技能、知識和經驗)、組織、架構及運作的任何建議變更，至少每年進行審查並提出建議，以補充本公司的企業策略；
- (b) 於適當時制定及審閱董事提名政策及董事會成員多元化政策，並就企業管<sup>LR13.92</sup>治報告中的提名政策及多元化政策準備作適當披露；
- (c) 在工作過程中充分考慮董事及其他高級管理層的繼任計劃，同時考慮本公司面臨的挑戰及機遇，以及董事會未來因此需要的技能及專業知識；
- (d) 物色具備合適資格可擔任董事(包括獨立非執行董事)的人士，並挑選提名<sup>CP B.3.1 (b)</sup>有關人士出任董事或就此向董事會提供意見；
- (e) 評核獨立非執行董事的獨立性；<sup>CP B.3.1 (c)</sup>
- (f) 就董事的委任、重新委任或重選及董事(尤其是主席及首席執行官)的繼任<sup>CP B.3.1 (d)</sup>計劃向董事會提出建議；
- (g) 在董事會作委任前，評估董事會的技能、知識及經驗是否平衡，並根據此<sup>CP B.3.4</sup>評估編製對特定委任所需的職責及能力闡述。在物色合適的候選人時，提名委員會應(在適用和適當的情況下)按廣泛背景、績效及客觀標準考慮候選人，確保獲委任董事具備足夠時間投入該職位；

- (h) 確保董事獲董事會委任時收到正式的委任函，清楚列明對其在時間承諾、委員會服務、參與董事會會議以外工作及其委任的其他主要條款及條件方面的期望；
- (i) 不時就甄選新董事向董事會建議最新標準；
- (j) 就董事建議持續資格標準，包括釐定董事獨立性的標準及評估董事表現的準則；<sup>CP B.3.4</sup>
- (k) 制定、推薦及實施董事會、其轄下委員會及各個別董事的表現及效率的年度評估程序；
- (l) 每年檢討及評估所有董事的貢獻及表現。應使用績效評估來評估董事有否投放足夠時間履行職責；
- (m) 董事委員會的職能提供推薦建議並監督其運作；
- (n) 就委員會成員標準以及委員會成員及主席的任免提供推薦建議；
- (o) 推薦擔任董事會主席的人選，並調查、審核及評估主席人選的資格；
- (p) 在任何時候就與任何董事繼續任職有關的任何事宜提供推薦建議，包括根據法律及其服務合約的規定，暫停或終止執行董事作為本公司僱員的服務任期；及
- (q) 就公司治理事宜進行監督及提供推薦建議，包括引入新董事及持續培訓董事。

## 有關多元化

24. 提名委員會有關本公司多元化政策方面的責任包括：

- (a) 制訂並檢討本公司的多元化政策，推進實現董事會、高級管理層及本公司上下(如適用)的性別多元化，人數佔比達致平衡；
- (b) 董事會多元化方面，於企業管治報告中編製有關多元化政策的適當披露及解釋，其中包括：
  - (i) 於董事會實現性別多元化的方式及時間；
  - (ii) 為實現董事會性別多元化設定的數值目標及時間線；及
  - (iii) 本公司所採取發展董事會潛在繼任者儲備，以實現性別多元化的措施；
- (c) 編製以下方面的適當披露及解釋：勞動力(包括高級管理層)內性別比率、本公司為實現性別多元化設定的任何計劃或可計量目標以及任何使實現勞動力(包括高級管理層)性別多元化更具挑戰性或不太相關的緩解因素或情況；
- (d) 每年檢討本公司多元化政策的落實情況及成效；及
- (e) 每年向董事會報告本集團所僱傭女性及男性的整體相對比例，以及擔任高級行政職務及董事會職務的男女比例，並建議就可計量目標、策略或其實施方式作出任何變動。

Para J, Part 1 of  
Appendix 14

## 有關委任及挽留本公司內的重要人才

25. 提名委員會的職責包括以下各項：

- (a) 將首席執行官以及執行委員會和高級管理層成員的委任(經首席執行官推薦)提交董事會批准；
- (b) 監督執行委員會和高級管理層成員以及具有高度潛力管理人員的職業及繼任計劃；



- (c) 就年內招聘、過往年度招聘的實習人員的職業發展以及實習計劃成果與既定目標的整體評估，監察實習計劃的成效；
- (d) 商討文化、員工質素及培訓需求；
- (e) 審視本公司高級管理人員及其繼任人的年度表現；
- (f) 審視本公司對僱員的需要，並保證維持管理深度以實現人才擴展及繼任；  
及
- (g) 批准所有主要管理人員的外聘事宜。

### 年度評估

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

### 提供職權範圍的資料

- 27. 提名委員會須將本職權範圍刊載於本公司及聯交所網站以提供有關資料，從而說明其職責及董事會向其授予的權限。<sup>CP B.3.2</sup>