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)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
及
(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

確認董事之辭任

於2018年5月31日，董事會宣佈，Ramesh Dungarmal Tainwala先生已以私人理由提出自本公司離職及辭任本公司行政總裁兼董事職務。因此，Tainwala先生將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在本公司於2018年9月26日(星期三)召開的股東大會上認可。

有關股份獎勵計劃及授出受限制股份單位的議案

於2018年8月31日，董事會建議(1)授予董事會股份獎勵授權，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；(2)修訂股份獎勵計劃；及(3)向關連參與者授出受限制股份單位。建議股東於2018年9月26日(星期三)將召開的股東大會上考慮及酌情批准上述事宜。

同日，董事會亦建議擴展股本授權以批准於歸屬授出受限制股份時發行紅股。建議股東於2018年9月26日(星期三)將召開的股東特別大會上考慮及酌情批准上述事宜。

A. 確認董事之辭任

於2018年5月31日，董事會宣佈，Ramesh Dungarmal Tainwala先生已以私人理由提出自本公司離職及辭任本公司行政總裁兼董事職務。因此，Tainwala先生將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在本公司於2018年9月26日(星期三)召開的股東大會上認可。

B. 有關股份獎勵計劃及授出受限制股份單位的議案

1. 緒言

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

- **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，以及該等觀點概要與薪酬委員會的意見將載於通函內，而通函將於2018年9月3日寄發予股東。

本公告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，除本公告所述者外，薪酬委員會預計不會再授出更多獎勵(適用於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。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。

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	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：*本公司僱員(包括高級管理人員)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

✔*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以績效掛鈎的獎勵，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

✘*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，不會加速授予獎勵，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：*未授出的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。

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
1.	**績效掛鈎受限制股份單位（績效掛鈎受限制股份單位）**	• 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。 • 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。 • 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。 • 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）**	• 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，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。 • 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。

3. 購股權

- 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。

- 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。

- 購股權有助挽留高級管理人員並獎勵長期表現。

- 購股權將以市價發行。

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0.45%(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。

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。

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) 歸屬績效掛鉤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鉤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鉤。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鉤受限制股份單位的接受者進行溝通。通函載列表現條件的詳情，包括績效掛鉤受限制股份單位項下可能歸屬的最大股份數目。

(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**」)。

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。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) 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。

(h) 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；」

(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。」

(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。

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：

「為免生疑問，就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之目的，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，建議股份獎勵計劃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。

4 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。

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

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。

(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**29.45**港元
Patrick Baele先生 *財務副總裁／財務總監* (歐洲區)	284,608	—	—	—	284,608	83,670	75,858

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**29.45**港元
Lynne Berard女士 *北美洲區總裁*	179,025	89,513	358,050	716,100	537,075	263,152	238,580
Arne Borrey先生 *歐洲區總裁*	190,718	95,359	381,435	762,870	572,153	280,339	254,159
Robert W. Cooper先生 *Tumi北美洲區總經理*	179,025	89,513	358,050	716,100	537,075	263,152	238,580
Subrata Dutta先生 *亞太及中東區總裁*	157,125	78,562	314,250	628,499	471,375	230,961	209,394
J. Roberto Guzman先生 *拉丁美洲區總裁*	159,420	79,710	318,841	637,682	478,261	234,335	212,453
Richard Andrew Lamb先生 *知識產權副總裁*	101,486	—	—	—	101,486	29,835	27,051
John Bayard Livingston先生 *行政副總裁、總法律顧問兼聯席公司秘書*	178,736	89,368	357,473	714,945	536,209	262,728	238,194
馬瑞國先生 *大中華區總裁*	268,003	—	—	—	268,003	78,789	71,433
Anushree Tainwala女士 *營銷執行總監（印度區）*	22,527	—	—	—	22,527	6,624	6,006
總計	**1,720,673**				**3,808,772**	**1,733,585**	**1,571,708**

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。

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。

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)《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。

(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。

鑒於Gendreau先生於建議受限制股份單位授出中的權益，Gendreau先生放棄就有關建議授予其的受限制股份單位之董事會相關決議案投票。除上文所披露者外，概無其他董事於關連授出中擁有任何權益，故概無其他董事須放棄就有關關連授出的董事會相關決議案投票。

(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. 建議擴展本公司股本授權

(a) 建議擴展本公司股本授權

《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**」)。

鑑於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**」)，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。

股東應留意股本授權並非股東給予董事會配發、發行或處置股份的一般授權，惟僅為根據盧森堡《公司法》的要求所規定的授權。股份的任何發行、認購股份的購股權的授出、認購股份的受限制股份單位的授出及／或收取紅股或根據股本授權任何其他可轉換為股份的證券或工具的任何發行為且根據經擴展股本授權(定義見下文)將仍須遵守《註冊成立章程細則》、盧森堡《公司法》及上市規則所載的限制。

(b) 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。

(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，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。

6 股東大會及股東特別大會

本公司建議股東(a)於股東大會確認Ramesh Dungarmal Tainwala辭去本公司董事職務；及(b)於股東大會考慮並酌情批准上述第(2)項至第(4)項事項及於股東特別大會考慮並酌情通過上述第(5)項事項。股東大會及股東特別大會將於2018年9月26日(星期三)召開。

本公司將於2018年9月3日向股東發送通函，其中載列上述事項詳情，連同股東大會及股東特別大會的通告、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、董事會根據盧森堡《公司法》所編製的報告以及股東大會及股東特別大會適用的代表委任表格。

7. 本公司暫停辦理股份過戶登記手續及記錄日期

為確定出席股東大會及股東特別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。確定股東出席股東大會及股東特別大會並於會上投票的權利的記錄日期為2018年9月26日(星期三)。

為符合資格出席股東大會及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。

8. 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麗®、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。

9. 釋義

本公告中，除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

「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	定義見本公告第B.5(b)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；
「董事會」	指	本公司董事會；
「紅股」	指	定義見本公告第B.5(a)段；

「通函」	指	本公司將於2018年9月3日就建議於股東大會及股東特別大會提呈之決議案而向股東發送的通函；
「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管理人員以及於過去12個月內前董事的聯繫人，有關詳情載於本公告第B.4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.新秀麗國際有限公司，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；
「經擴展股本授權」	指	定義見本公告第B.5(a)段；

「股東特別大會」	指	本公司將於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；
「股東大會」	指	本公司將於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；
「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，即本公告付印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》；
「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	有關本公告第B.2至第B.4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)；
「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；
「其他關連參與者」	指	不包括本公司行政總裁、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	定義見本公告第B.2(d)段；
「對股份獎勵計劃的建議修訂」	指	定義見本公告第B.3(b)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	定義見本公告第B.2(f)段；
「薪酬委員會」或「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；

「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	定義見本公告第B.2(f)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；
「股本授權」	指	定義見本公告第B.5(a)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；
「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。

就換算若干以美元計值的金額為港元而言，已採用1.00美元兑0.1274港元的匯率。此項匯率僅供説明之用，有關換算不應被詮釋為該等美元金額可按該匯率兑換為港元。

承董事會命
SAMSONITE INTERNATIONAL S.A.
新秀麗國際有限公司
主席
Timothy Charles Parker

香港，2018年8月31日

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