

波司登國際控股有限公司  
（「本公司」）

審計委員會（「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」）委任的不少於三名成員組成,全部須為非執行董事。
2. 董事會過半數須為《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》（「上市規則」）所指的獨立非執行董事，其中又至少要有一名是如《上市規則》第 3.10(2)條所規定具備適當專業資格，或具備適當的會計或相關的財務管理專長的獨立非執行董事。
3. 委員會主席須由董事會委任並且由獨立非執行董事出任。
4. 本公司現時聘用之核數公司的前任合夥人在以下日期起計兩年內，不得擔任委員會的成員：
  - (a) 終止成為該公司合夥人的日期；或
  - (b) 不再享有該公司任何財務利益的日期，以日期較後者為準。

會議次數及議事程序

5. 委員會每年須召開會議至少兩次；若因工作需要，委員會應召開額外會議。
6. 委員會主席亦可自行決定召開額外會議。
7. 兩名委員會成員構成會議的法定人數。
8. 委員會會議的議事程序受本公司的組織章程細則第 121 條所規管。

## 授權

9. 委員會獲授權按其職權範圍調查與集團有關的任何活動，集團所有僱員均須與委員會合作。委員會獲董事會授權在其認為有需要時尋求外界法律或其他獨立專業顧問的意見，以及邀請具備相關經驗及專業知識的外界人士出席會議。
10. 委員會須向董事會匯報其注意到而又重要至應向董事會提出的任何懷疑不誠實行為及不合規情況、風險管理及內部監控系統缺失或涉嫌違反法律、規則及規例情況。
11. 倘董事會不認同委員會對外聘核數師的甄選、委任、辭任或罷免的意見，委員會會安排於年報內的《企業管治報告》中闡釋委員會的意見，以及董事會持不同意見的理由。
12. 委員會獲提供足夠資源履行其職責。

## 責任

13. 委員會須就有關財務及其他匯報、風險管理、內部監控、外聘及內部審核事宜以及董事會不時釐定的其他事宜等職責充當其他董事、外聘核數師及內部核數師之間的溝通橋樑。
14. 委員會須協助董事會履行責任：對財務匯報提供獨立審閱及監察，促使本公司及其附屬公司（「集團」）風險管理及內部監控的效能以外聘及內部審核工作達到滿意的水平。

## 職責、權力及職能

15. 委員會須：
  - (a) 負責就委任、重新及罷免外聘核數師向董事會提出建議，並批准外聘核數師的薪酬及聘任條款、以及處理任何有關該核數師辭任或辭退該核數師的問題；
  - (b) 與集團的管理層、外聘核數師及內部核數師檢討集團有關內部監控（包括財務、營運及合規監控）及風險管理的政策及程序是否足夠以及在提交董事會批署前審閱任何董事擬載於年度賬目內的聲明；
  - (c) 熟識集團編制財務報表所採用的匯報原則及常規；

- (d) 於開始審核工作前審視及監察外聘核數師是否獨立客觀，審核程序是否有效，以及外聘審核的範疇，包括聘任書。委員會應明白外聘核數師釐定其審核範疇時所考慮的因素。外聘核數費用每年由管理層商討並提交委員會審議及批准；
- (e) 在提交董事會批准前審閱年度、季度(如有)及中期財務報告，特別檢視：
  - (i) 會計政策及常規的任何變更；
  - (ii) 涉及重要判斷的事項；
  - (iii) 因審核所導致的重大賬目調整；
  - (iv) 有關持續經營的假設及任何保留意見；
  - (v) 是否遵守會計及審計準則；及
  - (vi) 是否遵守有關財務中的上市規則及法律規定。
- (f) 就上述(e)項而言：
  - (i) 委員會成員必須與董事會及高級管理人員磋商，而委員會必須與外聘核數師每年會面至少兩次；及
  - (ii) 委員會應考慮有關報告及賬目中所反映或可能需要反映的任何重大或不尋常事項，並必須審慎考慮負責會計及財務匯報人員、監察主任或核數師提出的任何事宜。
- (g) 在提交董事會批准前審閱陳述書擬稿；
- (h) 評估外聘核數師從管理層所得到的配合，包括有否獲得其要求提供的紀錄、數據及資料；取得管理層對有關外聘核數師回應集團需要的意見；查詢外聘核數師曾否與管理層有任何意見分歧，以致若無法圓滿解決會導致外聘核數師就集團的財務報表發出具保留意見的報告；
- (i) 每年要求外聘核數師提供就其維持獨立性及監察是否遵守相關規定所採納的政策及程序的資料，包括是否提供非審核服務及審核工作所涉及的合夥人及僱員的輪任要求；

- (j) 與外聘核數師商討審核所引申的任何建議（如有需要可在無管理層參與的情況下進行）；審閱核數師給予管理層的《審核情況說明函件》、核數師就會計紀錄、財務賬目或監控系統向管理層提出的任何重大疑問及管理層作出的回應以及核數師向管理層提出有關會計紀錄、財務賬目或監控系統的任何重大問題（包括管理層對所提出各點的回應）；
- (k) 確保董事會對外聘核數師於《審核情況說明函件》提出的事宜作及時回應；
- (l) 檢討及監察內部審核職能的範疇、效能及結果，確保內部及外聘核數師互相協調，以及確保內部審核職能獲足夠資源並於集團內有恰當地位；
- (m) 除稅務有關的服務外，一般禁止僱用外聘核數師履行非審核服務。若基於外聘核數師於個別範疇的獨特專長而有必要聘用有關核數師，必須事先取得委員會的批准；
- (n) 與管理層商討風險管理及內部監控系統的範疇及質素，以及確保管理層已履行其職責確保風險管理及內部監控該等系統有效，包括所需資源、會計及財務匯報人員的資歷及經驗以及相關僱員的培訓計劃及預算開支是否足夠；
- (o) 履行上述職責時知會董事會任何重大進展；
- (p) 向董事會就委員會的職責建議任何合適延伸或變更；
- (q) 就任何懷疑不誠實行為或不合規情況、風險管理或內部監控缺失或涉嫌違反法律、規則及規例情況審查內部調查結果及管理層的回應；
- (r) 與董事會協定本公司有關招聘外聘核數師的僱員或前僱員的政策，並監察有關政策的應用。委員會會考慮有關招聘會否削弱核數師進行審核時的判斷或獨立性；
- (s) 檢討可讓僱員就財務匯報、風險管理、內部監控或其他事宜的可能不恰當情況在保密情況下提出關注的安排。委員會須確保公司有合適的安排以公平獨立調查有關事宜及採取適當跟進行動；
- (t) 作為主要代表監察本公司與外聘核數師的關係；
- (u) 向董事會匯報上述事宜；及

- (v) 考慮董事會提出的其他議題。

#### 匯報程序

16. 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。委員會須至少每年向董事會呈交一份載列年內委員會的工作及審議結果的報告。委員會的完整會議記錄應由秘書保存。

— 完 —

修訂日期：2020年6月23日

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。
3. 除委員會另有委任外，本公司的公司秘書（或由正式委任的會議秘書）應擔任委員會秘書。

會議次數及議事程序

4. 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。
5. 委員會主席可自行決定召開額外會議。
6. 兩名委員會成員構成會議的法定人數。
7. 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。
8. 委員會會議的議事程序受本公司的組織章程細則第 121 條所規管。

職責、權力及職能

9. 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本公司組織章程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／或批准香港聯合交易所有限公司證券上市規則第十七章所述有關股份計劃的事宜。

10. 委員會應獲提供充足資源以履行其職能。

## 匯報程序

11. 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。
12. 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，董事會應在下一份《企業管治報告》中披露其通過該項決議的原因。

- 完 -

修訂日期：2022年11月24日

波司登國際控股有限公司  
（「本公司」）

提名委員會（「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」）不時委任的三名委員組成，而過半數須為獨立非執行董事。
2. 董事會須指定委員會的其中一名成員（且彼為獨立非執行董事或董事會主席）為委員會主席。
3. 除委員會另有委任外，本公司的公司秘書（或由正式委任的會議秘書）應擔任委員會秘書。

會議次數及議事程序

4. 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。
5. 委員會主席亦可自行決定召開額外會議。
6. 兩名委員會成員構成會議的法定人數。
7. 委員會會議的議事程序受本公司的組織章程細則第 121 條所規管。

職責、權力及職能

8. 委員會須 -
  - (a) 制定有關物色、甄選及提名選任董事的人選的提名政策供董事會考慮，並執行及檢討經董事會批准的提名政策；
  - (b) 因應《上市規則》的規定，按情況制定、檢討及更新多元化政策供董事會批准，並檢討及更新董事會為落實該政策而制定的目標，以及監察達成目標的進度；及
  - (c) 在不影響上述一般性的情況下：

- (i) 至少每年檢討董事會的架構、人數、組成及成員背景多元化（包括但不限於技能、知識、經驗、性別、年齡、文化背景、教育背景及服務任期方面），以及其他關乎董事會成效的因素，並就其成員組成向董事會提供意見，包括在適當的情況下為個別委任需具備的能力編制說明文件；並按本公司的企業策略向董事會提出任何改動建議；
- (ii) 考慮董事的甄選準則，並制定程序物色及甄選候選人供本公司股東（「股東」）選任；
- (iii) 物色及建議候選人並向董事會提名，供董事會向股東推薦選任為董事，當中因應本公司之董事會成員多元化政策（「董事會成員多元化政策」）及成員組成需要，並確保在考慮人選時是按其本身長處及客觀準則考量，及確保他們有時間及能力為董事會作貢獻。董事會及股東須獲提供提名候選人的詳盡個人履歷，使董事會及股東可作出知情的決定；
- (iv) 物色及提名可填補董事臨時空缺的人選，供董事會批准；
- (v) 在適當情況下檢討董事會成員多元化政策；及檢討董事會為執行董事會成員多元化政策而制定的可計量目標及達標進度；並在《企業管治報告》內披露檢討結果；
- (vi) 評核獨立非執行董事的獨立性及（包括董事與本集團之間任何可能存在的利益衝突），審視獨立非執行董事就其獨立性而作出的年度確認；並在《企業管治報告》內披露檢討結果；
- (vii) 每年檢討董事(特別是非執行董事)履行其責任所需付出的時間；
- (viii) 就董事，尤其是主席、集團行政總裁及高級管理人員繼任計劃的有關事宜向董事會提出建議，並就此向董事會提供建議，當中考慮到委員會認為合適的所有因素，包括本集團面臨的挑戰和機遇，以及未來所需的技能及專長，並確保董事會每年至少討論一次高級管理層的繼任計劃；
- (ix) 採取任何行動使委員會可履行董事會賦予的權力及職能；
- (x) 符合董事會不時指定或本公司組織章程不時所載又或法例不時所定的任何要求、指示及規例；及

- (xi) 制定評審董事會及董事委員會表現的程序、根據有關程序評審委員會的表現，以及檢討本文所載的職權範圍以確保委員會的運作能發揮最大成效。
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。
  10. 當董事會於股東成員大會上提議一項關於挑選一名人員擔任獨立非執行董事的決議時，本委員會應當於通告及/或隨附相關成員大會公告的說明函件中向股東陳述：
    - (a) 用以物色該名人士的流程、董事會認為應選任該名人士的理由以及他們認為該名人士屬獨立人士的原因；
    - (b) 如果候任獨立非執行董事將出任第七家（或以上）上市公司的董事，董事會認為該名人士仍可投入足夠時間履行董事責任的原因；
    - (c) 該名人士可為董事會帶來的觀點與角度、技能及經驗；及
    - (d) 該名人士如何促進董事會成員多元化。

#### **匯報程序**

11. 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。

— 完 —

修訂日期：2020年6月23日