

企業管治報告

本公司致力於維持高水平之企業管治，以提升股東利益及促進可持續發展。具備均衡技能、經驗及多元化視角的高質董事會（「董事會」）對本公司的有效風險管理、內部監控及領導，以及對全體股東的透明度及負責性至關重要。董事會不時檢討操守準則、政策與常規、企業管治框架及本企業管治報告之披露，依據所有適用法律、規則及法規之最新發展以完善本公司之企業管治常規。

遵守企業管治守則

董事會已檢討本公司之企業管治常規並信納本公司於截至二零二四年十二月三十一日止整個年度已遵守香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）附錄C1所載之《企業管治守則》（「企業管治守則」）內所有守則條文，除董事須根據本公司的公司組織章程細則（「章程細則」）輪值退任及膺選連任，彼等的委任並無特定任期。根據章程細則第107(A)條，董事會內三分之一成員須於本公司每屆股東週年大會上輪值退任，倘合資格可膺選連任。

企業管治政策

企業管治在維持可持續發展方面發揮著重要作用。為確保遵守監管本集團之法律、規則及法規以及章程細則，董事會持續監督、檢討及制定企業管治政策及常規。董事會履行企業管治職能之方式包括（但不限於）以下各項：

- 檢討及監督董事進行證券交易之標準守則、有關僱員進行證券交易之守則及本公司其他操守準則之遵守情況。
- 審閱本企業管治報告所載之披露。

- 監督及檢討董事與高級管理層之培訓、持續專業發展及繼任計劃。
- 檢討及監督企業管治守則之遵守情況。

董事會

角色與職責

董事會共同負責透過有效之企業管治框架監督、領導及制定本集團事務之方針及策略，以促使本公司取得長遠成功。董事會亦負責確保與股東進行持續有效之溝通及與主要持份者互動。董事會之主要職責包括但不限於以下各項：

- 制定及監督本公司之整體中期及長遠方針、目標與策略。
- 監督及檢討本地和國際商業的風險及變動，從而提升股東價值。
- 考慮委任董事、高級管理層及外聘核數師、重大收購及出售事宜，以及其他重大營運事項。
- 透過釐定年度預算及持續審閱業績表現，監察及評估本公司之財務表現及營運狀況。
- 制定、監督及監察本公司的企業管治政策及常規。

董事會透過給予具體職能及清晰指示以及就有關具體事宜之決策及考量持保留意見，持續監督本集團獲委派的董事會委員會及高級管理層。董事會定期檢討本公司已採用的正式書面程序，以規管董事會職責之委派及保留權。

董事會成員

於本報告日期，董事會包括六名集團執行董事及八名獨立非執行董事。本公司現時的董事會成員分析載列如下：

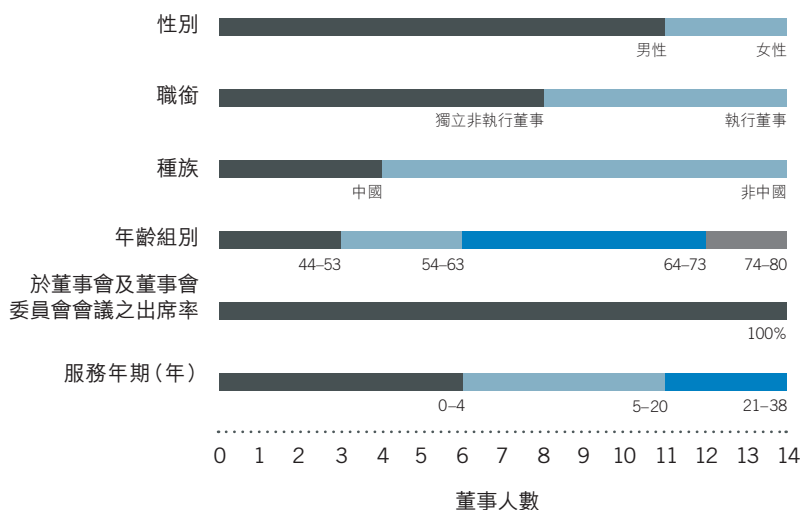
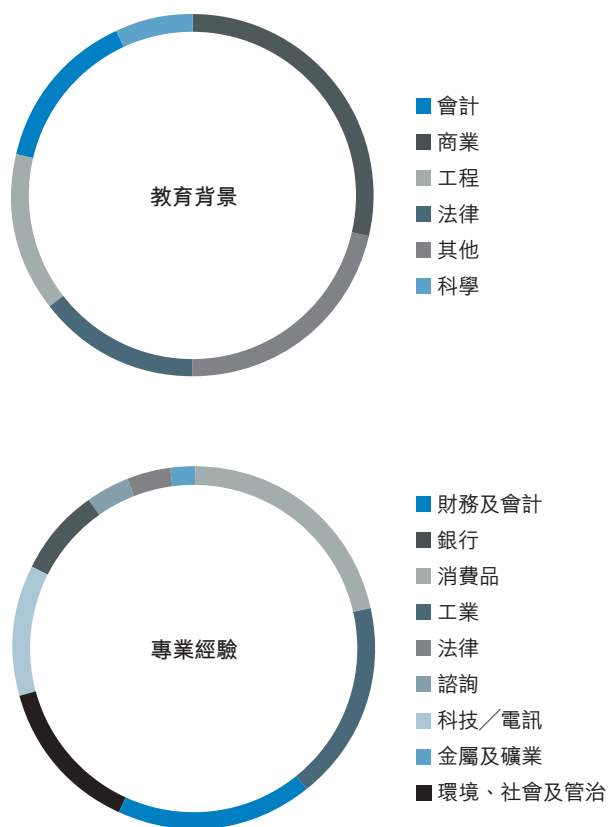
集團執行董事

- Horst Julius Pudwill先生 (主席)
- Stephan Horst Pudwill先生 (副主席)
- Steven Philip Richman先生 (行政總裁)
(於二零二四年八月六日獲委任)
- 陳建華先生 (業務營運董事)
- 陳志聰先生 (集團財務董事)
- Camille Jojo先生 (集團法務、合規及
公司治理主管)

獨立非執行董事

- Peter David Sullivan先生
- Johannes-Gerhard Hesse先生
- Robert Hinman Getz先生
- Virginia Davis Wilmerding女士
- Caroline Christina Kracht女士
- Andrew Philip Roberts先生
(於二零二四年一月一日獲委任)
- 吳家暉女士
(於二零二四年十月七日獲委任)
- 黃子全先生
(於二零二四年十月七日獲委任)

董事會成員之履歷詳情及相關關係載於本年報第60頁至第65頁。董事名單及彼等之角色及職能刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)及聯交所網站(www.hkexnews.hk)。



	6 名執行董事 + 8 名獨立 非執行董事	3 名女性 + 11 名男性	7 名獨立 非執行董事 < 9 年	100% 獨立 非執行董事	75% 獨立 非執行董事	100% 獨立 非執行董事
	董事會成員			董事會委員會		
	職銜	性別	服務年期(年)	審核	提名	薪酬
Horst Julius Pudwill先生	執行董事	男性	38		主席	
Stephan Horst Pudwill先生	執行董事	男性	18			
Steven Philip Richman先生	執行董事	男性	< 1			
陳建華先生	執行董事	男性	34			
陳志聰先生	執行董事	男性	33			
Camille Jojo先生	執行董事	男性	9			
Peter David Sullivan先生	獨立非執行董事	男性	17	主席		成員
Johannes-Gerhard Hesse先生	獨立非執行董事	男性	8	成員	成員	
Robert Hinman Getz先生	獨立非執行董事	男性	5	成員	成員	主席
Virginia Davis Wilmerding女士	獨立非執行董事	女性	3		成員	成員
Caroline Christina Kracht女士	獨立非執行董事	女性	2	成員		
Andrew Philip Roberts先生	獨立非執行董事	男性	1	成員		
吳家暉女士	獨立非執行董事	女性	< 1			
黃子全先生	獨立非執行董事	男性	< 1			

董事會成員技能表

技能/經驗	執行董事						獨立非執行董事							
	Horst Julius Pudwill先生	Stephan Horst Pudwill先生	Steven Philip Richman先生	陳建華先生	陳志聰先生	Camille Jojo先生	Peter David Sullivan先生	Johannes-Gerhard Hesse先生	Robert Hinman Getz先生	Virginia Davis Wilmerding女士	Caroline Christina Kracht女士	Andrew Philip Roberts先生	吳家暉女士	黃子全先生
最高管理層同等經驗	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
全球業務經驗	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
製造業經驗	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
風險管理與合規	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
併購與企業戰略	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
財務經驗	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
會計經驗				●	●		●				●	●		
科技/工程	●	●	●	●	●			●	●				●	●
營銷和品牌	●	●	●				●	●		●				
人力資本	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
政府、法律及監管	●				●	●	●	●	●	●		●		●
環境、社會及管治/可持續發展		●						●	●	●			●	●

為保持本公司的可持續性及長久成功，董事會管理及日常運營均至關重要。為促進權力、授權及責任均衡分佈，本公司主席與行政總裁之職務分開，並清晰地劃分。

主席之職責包括(但不限於)以下各項：

- 監察本集團之常規及程序，並確保董事會有效運作。
- 領導董事會按本公司之最佳利益履行其職責。
- 鼓勵全體董事全力投入董事會事務加強履行董事會責任。
- 確保全體董事詳細了解董事會會議上提呈之事項，並適時取得清晰且準確可靠資料。
- 加強與股東之有效聯繫並鼓勵將股東意見完整傳達至董事會。

行政總裁之職責包括(但不限於)以下各項：

- 提高本公司強大品牌組合之全球銷售潛力及促進收購整合(如有)。
- 監察本公司策略計劃及管理策略。
- 領導及監察本集團全球管理團隊之日常營運。

為確保董事會有效運作及促進董事會多元化，董事之委任由提名委員會建議並由董事會批准。提名委員會經考慮候選董事之專業知識、技能及經驗後向董事會提出建議，以實現董事會的有效平衡及多樣性。董事於接受委任之前，必須了解其可為本公司事務付出足夠時間及關注。據上市規則、章程細則、有關條例及香港相關法規要求，各新任董事均會接獲正式及詳細之指導，以確保適當了解董事職務及職責。各新任董事均須向本公司律師就香港法律取得法律意見，明白上市規則中所有適用於其作為本公司董事的規定。Andrew Philip Roberts先生、Steven Philip Richman先生、吳家暉女士及黃子全先生於年內獲委任為本公司董事。相關委任日期載於本企業管治報告「董事會成員」一節。Roberts先生、Richman先生、吳女士及黃先生已分別於二零二三年十二月、二零二四年八月、二零二四年十月及二零二四年十月取得法律意見。所有於二零二四年獲委任的董事均已確認彼等了解作為本公司董事之責任。外聘專業人士及本公司高級行政人員亦會提供簡報介紹，以確保其適當了解本公司之業務及經營。根據章程細則及上市規則，董事須至少每三年輪值退任。任何獲委任以填補臨時空缺之董事須於委任後的下屆股東週年大會上接受股東選舉。

董事會重視獨立的觀點及開放的文化，並將其作為有效性的關鍵要素。於本報告日期，獨立非執行董事組成董事會大部分成員，佔董事會逾三分之一。本公司已遵守上市規則第3.10條有關獨立非執行董事之規定。所有獨立非執行董事均符合上市規則第3.13條所載之評估獨立性指引。本公司已收到各獨立非執行董事提交之年度獨立性確認函，並仍然認為彼等均為獨立。

董事會已安排合適之董事及管理人員責任保險，以保障本集團董事及管理人員從事公司活動所產生之責任。政策項下之保障範圍和投保金額會每年檢討。

董事持續專業發展

為確保全體董事了解本公司所從事業務之商業及規管環境之目前趨勢，本公司為彼等定期提供有關法律、規則及法規之最新信息、書面資料及培訓。為確保董事在具備全面資訊及切合所需的情況下向董事會作出貢獻，本公司鼓勵董事參與不同形式之專業發展項目，例如研討會、網上廣播及相關閱讀資料，尤其是與發展及更新彼等之知識及技能有關之合規規定以及相關規則及法規之最新信息。

所有董事均參與企業管治守則之條文C.1.4所載的持續專業發展。根據各董事提供予本公司之培訓記錄，各董事於二零二四年接受的培訓概述於下表：

	持續專業發展項目類別		
	業務運營、 法律、 規則及 法規或 企業管治 事宜之 信息更新	董事角色、 職能及 職務之 信息更新	會計、 財務或 其他專業 技能之 信息更新
集團執行董事			
Horst Julius Pudwill先生	√	√	
Stephan Horst Pudwill先生	√	√	
Steven Philip Richman先生	√	√	
陳建華先生	√	√	√
陳志聰先生	√	√	√
Camille Jojo先生	√	√	√
獨立非執行董事			
Peter David Sullivan先生	√	√	
Johannes-Gerhard Hesse先生	√	√	√
Robert Hinman Getz先生	√	√	√
Virginia Davis Wilmerding女士	√	√	√
Caroline Christina Kracht女士	√	√	√
Andrew Philip Roberts先生	√	√	√
吳家暉女士	√	√	√
黃子全先生	√	√	

符合證券交易之守則

董事會已採納上市規則附錄C3所載之《上市公司董事進行證券交易的標準守則》(「標準守則」)之條文。全體董事於回應具體查詢時，均確認彼等於截至二零二四年十二月三十一日止年度內已完全遵守標準守則所載之相關準則。

本公司亦已採納條款與標準守則同樣嚴謹之另一操守準則，適用於所有有關僱員之證券交易，因該有關僱員可能掌握影響本公司股價之未發佈敏感資料(「有關僱員進行證券交易之守則」)。在本年度內，本公司並無發現任何違規事件。

標準守則及有關僱員進行證券交易之守則均刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)。

董事會會議

董事會專注於本公司之策略及價值觀以實現本集團可持續性、成功及增長。本公司定期舉行董事會會議。董事會一年召開至少四次會議，如有必要將召開更多會議。於二零二四年，董事會曾舉行五次會議，而各董事之出席記錄載列於本報告末「二零二四年董事會、董事會委員會及股東大會」一節。

擬於二零二五年舉行之董事會會議、董事會委員會會議及股東週年大會之日期已於二零二四年八月舉行之董事會會議中議定，以確保能達致董事之最佳出席率及提高董事會之實效。主席諮詢董事會成員後制定會議議程以提呈供載入議程之任何其他事宜。董事會及董事會委員會的會議記錄對所考慮及討論的事項作出詳細的記錄，由本公司公司秘書(「公司秘書」)編製及保存，併發送予董事以供評論及存檔。公司秘書妥善保管董事會記錄可供董事查閱。

所有董事將適時接獲精確可靠及完整之資料，以便董事會作出知情決定。此外，所有董事均掌握董事會事宜所有相關詳盡資料。為加強對本集團業務及董事於法規及普通法下之責任的理解，所有董事均接受簡報與必要的專業發展培訓。公司秘書向董事提供全力支援，以確保遵循董事會程序及所有適用法律、規則及法規。董事應要求履行職責時，亦可聯繫本集團高級管理層並尋求獨立專業意見，費用由本公司承擔。

董事會委員會

董事會已成立三個董事會委員會(即審核委員會、提名委員會及薪酬委員會)以轉授各項董事會職責。各董事會委員會均有書面訂明其特定職權及職責範圍，並已刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)及聯交所網站(www.hkexnews.hk)。

董事持續檢討董事會之多元化及效率。為確保董事會可獲得獨立觀點及意見，所有董事會委員會大部分成員均為獨立非執行董事。在獨立非執行董事之積極參與及定期出席下，彼等之獨立觀點及意見得以在董事會委員會會議內表達。董事會透過董事會委員會就有關其活動、推薦意見及決定之定期匯報，從而監察及監督所轉授之權力和職責。各董事會委員會之出席記錄載列於本報告末「二零二四年董事會、董事會委員會及股東大會」一節。

審核委員會

審核委員會主席為Peter David Sullivan先生，其他成員為Johannes-Gerhard Hesse先生、Robert Hinman Getz先生、Caroline Christina Kracht女士及Andrew Philip Roberts先生(自二零二四年五月一日起獲委任為審核委員會成員)。截至本報告日期，審核委員會所有成員均為獨立非執行董事。本公司已遵守上市規則第3.21條有關審核委員會之規定。

審核委員會在風險管理、內部監控及財務申報控制方面發揮著重要的作用。審核委員會旨在檢討及監察風險管理及內部監控系統有效運作，以確保符合本集團於上市規則及其他適用法例及規例下之責任。審核委員會監督本公司財務報表之完全性及完整性，並承擔由董事會不時委派的臨時職責。審核委員會亦直接代表董事會負責監督本公司外聘核數師之表現、評估外聘核數師之獨立性及資格、本公司外聘核數師之遴選、監督及釐定其酬金以及與外聘核數師保持適當之關係。

審核委員會於二零二四年曾舉行四次會議，其執行之職務概述如下：

- 審閱及向董事會作出建議以批准本集團之中期及年度財務報表。
- 監督及檢討本集團會計原則及常規、財務申報事宜與重大財務事宜。

- 監察本公司與外聘核數師之間的關係、評估外聘核數師之表現及推薦重新委任外聘核數師。
- 檢討及協助維護本集團風險管理及內部監控系統的效益。
- 監督及檢討本集團內部審核功能之規限範疇、程度及效益。
- 審閱外聘核數師提供之核數及非核數服務。
- 承擔董事會授予的職責以處理特別事宜及考慮改善董事會溝通之各項事宜。

提名委員會

提名委員會主席為Horst Julius Pudwill先生(董事會主席)，其他成員為Johannes-Gerhard Hesse先生、Robert Hinman Getz先生及Virginia Davis Wilmerding女士。提名委員會所有成員除Horst Julius Pudwill先生外均為獨立非執行董事。

董事會意識到提升多元化對維持高效董事會至關重要，且明白董事會多元化裨益良多。為有效履行其職能，董事會應在技能、經驗及不同角度方面保持適當平衡，以符合本集團業務所需。提名委員會旨在確保董事會之委任公平且具透明度，特別是協助董事會物色合適的合資格人選及作出推薦，以供董事會及股東考慮。在考慮董事之合適人選時，提名委員會於彼等的推薦中考慮包括但不限於年齡、性別、道德水平、誠信、個人技能、專業知識、行業經驗以及為董事會付出足夠時間及關注之能力。

提名委員會於二零二四年曾舉行兩次會議。在本公司提供充足資源及/或獨立專業建議(如有必要)下，提名委員會於二零二四年內所執行之工作包括：

- 檢討提名政策及董事會成員多元化政策。
- 向董事會建議於二零二四年股東週年大會上董事退任及膺選連任的相關事宜。
- 定期審閱董事會之規模、組成、性別比例、架構和繼任計劃。
- 評估獨立非執行董事之獨立性。
- 根據多項相關因素，就董事候選人向董事會提出建議。

本集團已經並會繼續推動僱員之多元化。董事會十四名董事中有三名為女性(於本年報日期,佔董事會人數逾21%),彼等具備均衡的技能、經驗及多元化視角以提升本公司業務及價值觀。儘管於本年報日期並無設定具體人數目標,但董事會致力於維持現有的性別比例或上市規則所規定的性別比例以及其他多元化水平,並以達致性別均等為最終目標。本公司提名委員會中有一名不同性別的董事。對所有合適僱員之受僱,受訓或專業發展概有平等開放之機會,並無任何歧視成份。本公司董事會性別比例請參見本報告「董事會組成」一節。本公司僱員的性別比例載於將獨立刊發之「環境、社會及管治報告書」(「環境、社會及管治報告書」)內。環境、社會及管治報告書構成本報告之一部分。

董事會已於二零一三年八月採納董事會成員多元化政策,該政策已刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)。董事會成員日益多元化乃本集團可持續發展之重要元素,董事會認為現時之多元化可滿足本集團之商業模式、行業做法以及本公司之特定需求。提名委員會在審閱董事會之組成時,會從各方面及可量度目標考慮,包括但不限於年齡、性別、專業經驗、教育背景、文化及服務年期以推動性別多元化文化並避免單一性別之董事會。最終決定會以董事及被選候選人之優點及對董事會之貢獻為基礎。現時董事會之組成按上述客觀條件之分析載於本報告第67頁。

除了致力提升員工福祉外,本公司亦致力於積極推動社會整體達至包容性繁榮。我們採取全面的方針應對業務上所有社會層面的問題,涵蓋領域包括人權及勞工權利、多元共融、人才管理及參與、職業健康、安全及福祉,以及社區投資及參與。董事會可持續發展專門小組、ESG工作委員會及人力資源團隊負責評估我們在所有這些領域的政策和措施,監督我們管理方法的有效性,並根據需要進行更新。本公司的目標是維持與本集團營運需要及未來發展計劃相平衡的僱員性別組成。

薪酬委員會

薪酬委員會主席為Robert Hinman Getz先生,委員會之其他成員為Peter David Sullivan先生及Virginia Davis Wilmerding女士。截至本報告日期,所有薪酬委員會成員均為獨立非執行董事。

薪酬委員會就制定本集團整體人力資源策略包括有關本集團董事與高級管理層薪酬,設立及管理公平且具透明度之程序。薪酬委員會負責根據本集團董事之優點、才能及資歷、個別表現、本公司營運業績及股東回報以及相關市場做法建議彼等之薪酬待遇。

薪酬委員會就執行董事之薪酬組合(包括但不限於基本薪金、獎勵酬金及授予股份獎勵及認股權),並諮詢董事會主席有關行政總裁(「行政總裁」)及其他執行董事的薪酬待遇,向董事會提供建議。薪酬委員會亦就獨立非執行董事之薪酬向董事會提供建議。薪酬委員會直接向董事會匯報其決定或建議。

薪酬委員會於二零二四年曾舉行四次會議,並執行以下職責(尚有其他事務):

- 向董事會全體成員建議執行董事及行政總裁之薪酬組合。
- 審閱董事及高級管理層之現行薪酬政策及就此提供建議。
- 審閱及更新同業資訊以評估執行董事薪酬之競爭力。
- 評估執行董事之表現及薪酬組合。
- 審閱及批准與本公司採納的股份計劃有關的重大事項,包括但不限於批准根據二零一八年股份獎勵計劃授出股份獎勵及在上市規則第17章最新修訂的背景下檢討本公司股份計劃的規則及運作。
- 審閱就Galli先生從本公司辭任及退休後的遣散費條款。

集團獎勵酬金

薪酬委員會已審閱並建議董事會批准二零二四年向董事會主席、行政總裁及其他執行董事支付獎金,此乃由於本集團於二零二四年錄得非常強勁的絕對和相對財務及運營表現。於二零二四年,本集團錄得創紀錄營業額146億美元,按當地貨幣計算增長6.8%,按報告匯率計算則增長6.5%,並錄得創紀錄的16億美元自由現金流及每股盈利增長15.1%。強勁的整體財務表現是本公司對其強勁品牌和全球製造業版圖進行審慎投資的直接結果,為本集團未來增長、市場份額提升和盈利能力持續改善奠定了基礎。

向執行董事(尤其是行政總裁)支付的薪酬取決於本公司以多項經營及財務指標計算的表現，以及主要戰略目標的進展情況。薪酬委員會認為，令高級管理層薪酬符合長期業績及股東利益至關重要。如下文圖一所示，於過去五年本集團在多項關鍵財務及營運業績指標上表現約或優於本公司薪酬同業中十六間公司的第75分位水平，包括營業額增長、除利息及稅項前盈利增長及每股盈利增長。本公司的股價及過去五年的股東總回報無論以相對值及絕對值計算，均維持出色水平。本公司的五年股東總回報相對強勁，總回報率為12%，而同業的中位數及平均值分別為11%及9.1%，以及等於同業中十六間公司的第56分位水平。

由於創科實業的主要競爭對手為大型環球企業，並從世界各地物色經驗豐富的管理人才，因此薪酬委員會以一組環球同業公司作為基準衡量管理層及董事薪酬水平。創科實業訂立了雄心勃勃的績效標準，而在釐定管理層及董事薪酬水平時，委員會及董事會會考慮該等同業公司的薪酬水平及慣例，以及創科實業與該等同業公司的既有及持續表現，並考慮多項內部及外在因素，例如盈利能力、營業額增長、市場佔有率、資本效益、營運目標(如產品創新及生產靈活性)及持續的股東價值創造。

委員會致力於確保管理層的薪酬與主要企業和人才競爭對手相比具有競爭力，大部分的薪酬都取決於績效，並且高級管理層必須遵守嚴格的績效標準。

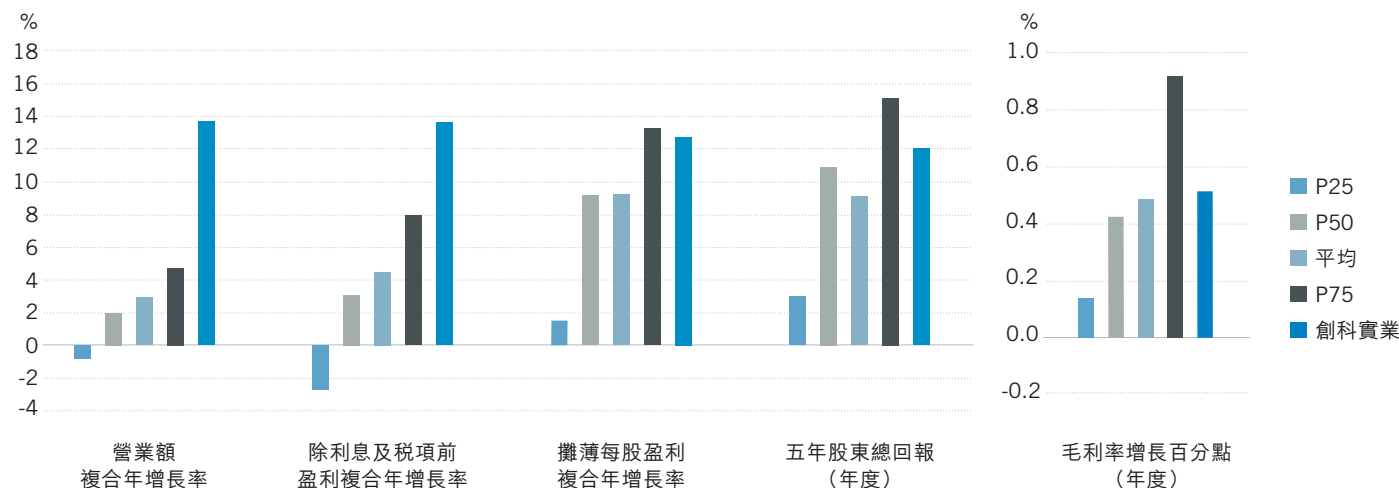
集團行政總裁酬金

誠如二零二四年五月二十日所公佈，於Joseph Galli Jr先生辭任及退休後，Steven Philip Richman先生獲委任為本公司行政總裁。Richman先生自二零零七年起曾擔任旗艦業務Milwaukee Tool(「Milwaukee Tool」)的集團高級總裁逾17年。Richman先生對Milwaukee Tool的領導推動了品牌的成長和創新，同時維持了營運紀律，為品牌創造了前所未有的業績表現，其中包括公司的銷售在過去十年錄得雙位數的複合年增長率及顯著的市場份額增長。Richman先生是電動工具及戶外電動工具行業的資深從業員，在工業、機電、渠務以及零售分銷業務擁有超過35年豐富的專業管理經驗。

董事會隨後任命Richman先生擔任本公司執行董事，自二零二四年八月六日起生效。Richman先生已就其先前獲委任為本公司行政總裁與本公司訂立任何一方皆可以不少於六個月書面通知終止的服務合約(「服務合約」)，服務合約初始固定任期為期三年，自二零二四年五月二十一日起至二零二七年五月二十日止，或本公司釐定之更長任期(須待董事會主席建議及董事會批准)。

服務合約項下的財務條款由薪酬委員會經審閱同業資料並與本公司獨立薪酬顧問Willis Towers Watson磋商後釐定，並且其後已獲董事會批准。根據服務合約，Richman先生基本年薪為1,500,000美元，並不時由本公司作出檢討。Richman先生亦有權以年度獎

圖一：創科實業與十六間同業公司相比的五年財務表現⁽¹⁾



1. 創科實業截至二零二四年的五年表現與同業中每間公司最近可得的五年表現比較。

金形式收取短期獎勵酬金，目標獎金為2,500,000美元，具體金額根據本公司及個人表現進行調整。此外，Richman先生有權以與表現相關的獎勵股份（「獎勵股份」）及認股權（「認股權」）的形式收取長期獎勵酬金，即收取最多合共800,000股獎勵股份及最多合共400,000股認股權，前提是董事會認為若干公司及個人表現目標已達成。

Richman先生整體薪酬待遇方案的設計及管理，旨在獎勵短期和長期業績成果，並獎勵其在擔任本集團行政總裁的期間取得的強勁財務表現，並激勵其：

- 實現董事會設立的短期及長期財務及經營目標；
- 達致本集團的戰略目標，以籌備本公司未來盈利持續增長；
- 令其薪酬待遇與創造長期股東價值維持一致性；及
- 確保其繼續留任本公司現有職位。

股份獎勵計劃

董事會現正運作一項股份獎勵計劃，即二零一八年股份獎勵計劃。於二零零八年採納的前一項股份獎勵計劃屆滿後，二零一八年股份獎勵計劃獲首次採納，並自二零一八年一月十七日（「二零一八年採納日期」）起生效，其後於二零二三年五月十二日（「股份獎勵計劃修訂日期」）修訂及重列，並將於二零一八年採納日期的第十個週年日或董事會釐定的提早終止日期（以較早者為準）終止。

二零一八年股份獎勵計劃之目的是表揚合資格人士（定義見下文）所作出之貢獻，向彼等提供誘因讓其為本集團之持續經營和發展繼續留效，並為本集團的進一步發展吸引合適人才。二零一八年股份獎勵計劃的主要條款概要載列如下：

本集團任何成員公司之任何僱員、管理人員或董事（包括但不限於任何執行、非執行或獨立非執行董事）（「合資格人士」）將有權參與計劃。除非董事會根據計劃的規則提前終止，否則二零一八年股份獎勵計劃將自採納日期起十年內有效，但本公司從計劃的採納日期屆滿十週年之日起將不再向信託供款。本公司已於二零一八年股份獎勵計劃的採納日期公佈計劃的詳情。

董事會可不時全權酌情選擇任何個人作為合資格人士（「入選承授人」）參與該計劃，並決定獎授之股份數目。計劃之受託人將在市場購入相關已獎授股份數目或以本公司的成本認購新股份並由信託持有直至其於相關授出日期的第一個週年日（或董事會可能釐定的較後時間）被歸屬為止。接納該等股份獎勵時毋需支付任何款項。當入選承授人符合由董事會於獎授時指定之所有可能包括績效目標的歸屬條件時，計劃之受託人將根據本公司的指示把相關已歸屬股份連同當中衍生之收入（扣除應計利息後）一併轉讓予入選承授人。

二零一八年股份獎勵計劃規則於二零二三年五月十二日經修訂及重列後，計劃限額已予以修訂。倘董事會根據二零一八年股份獎勵計劃及本公司任何其他股份計劃授出的股份數目將超過本公司於股份獎勵計劃修訂日期已發行股本總數的10.00%，則董事會不得進一步授出獎勵股份。倘根據二零一八年股份獎勵計劃向入選承授人授出任何獎勵股份將導致於截至該授出日期（包括該日）止12個月期間向該人士授出的所有認股權或獎勵股份所涉及的已發行及將予發行股份（不包括根據二零一八年股份獎勵計劃或本公司任何其他股份計劃的條款失效的任何認股權及獎勵股份）合共超過本公司於股份獎勵計劃修訂日期已發行股本總數1.00%，則有關獎勵股份的授出須經股東於股東大會上另行批准，而該入選承授人及其緊密聯繫人（倘入選承授人為本公司之關連人士，則為其聯繫人）須放棄投票。在不影響上文所述的情況下，倘向本公司董事（獨立非執行董事除外）或主要行政人員或彼等各自之任何聯繫人授出任何獎勵股份或認股權，將導致於截至該授出日期（包括該日）止12個月期間向該人士授出的所有獎勵股份及認股權所涉及的已發行及將予發行的股份（不包括根據二零一八年股份獎勵計劃或本公司任何其他股份計劃的條款失效的任何獎勵股份或認股權）合共超過本公司於股份獎勵計劃修訂日期已發行股本總數的0.10%，則有關獎勵股份的授出須於股東大會上獲股東批准，而該入選承授人、其聯繫人及本公司所有核心關連人士須於該股

東大會上放棄投票。在不影響上文所述的情況下，倘根據二零一八年股份獎勵計劃授出任何獎勵股份及根據任何其他股份計劃向本公司獨立非執行董事或主要股東或任何彼等各自的聯繫人授出認股權及獎勵股份會導致截至該授出日期(包括該日)止12個月期間就向有關人士授出的所有認股權及獎勵股份已發行及將予發行的股份(不包括根據二零一八年股份獎勵計劃或本公司任何其他股份計劃的條款而失效的任何認股權及獎勵股份)合共佔本公司於股份獎勵計劃修訂日期已發行股本總額的0.10%以上，則有關獎勵股份的授出須於股東大會上獲股東批准，而該入選承授人、其聯繫人及本公司所有核心關連人士須於該股東大會上放棄投票。本公司於股份獎勵計劃修訂日期的已發行股本總數為1,834,797,941股。

儘管二零一八年股份獎勵計劃並無規定所提供的任何獎勵股份必須受限於任何績效目標或退扣機制，董事或薪酬委員會(視情況而定)有權就授出獎勵股份制定績效目標及/或退扣機制。董事會認為，於向入選承授人提呈及/或歸屬獎勵股份時，可根據每次提呈獎勵股份的特定情況，授予董事靈活性以按個別情況全權酌情決定是否明確規定適當的條件、約束及/或限制，可為實現二零

一八年股份獎勵計劃的目的提供更有意義及實用的方法(無論是作為對過往貢獻的認可或作為激勵、挽留或吸引合適人才的獎勵)。董事會在實施績效目標及退扣機制時可能會考慮的一般因素包括但不限於集團層面及個人層面。董事會或薪酬委員會(視情況而定)將於獎勵股份歸屬前審慎評估是否達到績效目標(如有)。

自二零一八年採納日期起直至二零二四年十二月三十一日，根據二零一八年股份獎勵計劃已獎授合共17,700,500股股份，佔本公司於股份獎勵計劃修訂日期已發行股本的0.96%。年內確認二零一八年股份獎勵計劃項下以股份為基礎之付款開支為50,059,000美元。截至二零二四年十二月三十一日止年度，根據二零一八年股份獎勵計劃已向本公司十三名董事及一名入選承授人獎授合共3,604,500股股份，佔本公司於股份獎勵計劃修訂日期已發行股本的0.20%。總支出(包括相關開支)為49,253,000美元。此外，截至二零二四年十二月三十一日止年度，675,000股股份根據二零一八年股份獎勵計劃於歸屬後轉讓予四名董事及一位入選承授人。於二零二四年十二月三十一日，根據本公司二零一八年股份獎勵計劃授出的獎勵股份詳情載列如下：

股份獎勵持有者	獎授日期	股份獎勵計劃類別	獎勵股份數目	獎勵股份數目					歸屬期	於獎授日期的收市價(港元)	購買價(港元)
				於二零二四年一月一日	年內已獎授	年內已歸屬	年內已註銷	於二零二四年十二月三十一日			
董事											
Horst Julius Pudwill先生	21.3.2018	二零一八年	500,000	—	—	—	—	—	15.3.2019 – 15.3.2022	47.00	30.29
	20.5.2019	二零一八年	300,000	—	—	—	—	—	20.5.2020 – 20.5.2022	50.20	28.15
	21.12.2020	二零一八年	1,000,000	—	—	—	—	—	21.12.2020 – 21.12.2021	107.00	44.55
	30.12.2021	二零一八年	300,000	—	—	—	—	—	3.4.2023 – 30.12.2023	154.90	115.13
	22.12.2023	二零一八年	125,000	125,000	—	—	—	125,000	22.12.2026	92.50	111.23
	2.4.2024	二零一八年	55,500	—	55,500	—	—	55,500	2.4.2025 – 2.4.2027	104.80	97.12
8.8.2024	二零一八年	250,000	—	250,000	—	—	250,000	8.8.2027	97.70	113.76	
Stephan Horst Pudwill先生	21.3.2018	二零一八年	50,000	—	—	—	—	—	15.3.2019 – 15.3.2022	47.00	30.29
	21.12.2020	二零一八年	100,000	—	—	—	—	—	21.12.2020 – 21.12.2021	107.00	44.55
	30.12.2021	二零一八年	50,000	—	—	—	—	—	30.12.2022 – 30.12.2023	154.90	115.13
	22.12.2023	二零一八年	75,000	75,000	—	—	—	75,000	22.12.2026	92.50	111.23
	8.8.2024	二零一八年	150,000	—	150,000	—	—	150,000	8.8.2027	97.70	113.76
Steven Philip Richman先生	19.8.2024	二零一八年	800,000	—	800,000	—	—	800,000	19.8.2025 – 19.8.2026	103.40	108.29
陳建華先生	21.3.2018	二零一八年	50,000	—	—	—	—	—	15.3.2019 – 15.3.2022	47.00	30.29
	21.12.2020	二零一八年	100,000	—	—	—	—	—	21.12.2020 – 21.12.2021	107.00	44.55
	30.12.2021	二零一八年	50,000	—	—	—	—	—	30.12.2022 – 30.12.2023	154.90	115.13
	22.12.2023	二零一八年	75,000	75,000	—	—	—	75,000	22.12.2026	92.50	111.23
	8.8.2024	二零一八年	150,000	—	150,000	—	—	150,000	8.8.2027	97.70	113.76
陳志聰先生	21.3.2018	二零一八年	50,000	—	—	—	—	—	15.3.2019 – 15.3.2022	47.00	30.29
	21.12.2020	二零一八年	100,000	—	—	—	—	—	21.12.2020 – 21.12.2021	107.00	44.55
	30.12.2021	二零一八年	50,000	—	—	—	—	—	30.12.2022 – 30.12.2023	154.90	115.13
	22.12.2023	二零一八年	75,000	75,000	—	—	—	75,000	22.12.2026	92.50	111.23
	8.8.2024	二零一八年	150,000	—	150,000	—	—	150,000	8.8.2027	97.70	113.76

股份獎勵持有者	獎授日期	股份獎勵 計劃類別	獎勵股份數目	獎勵股份數目				於二零二四年 十二月 三十一日	歸屬期	於獎授日期 的收市價 (港元)	購買價 (港元)
				於 二零二四年 一月一日	年內 已獎授	年內 已歸屬	年內 已註銷				
董事(續)											
Camille Jojo先生	2.1.2019	二零一八年	10,000	—	—	—	—	—	2.1.2019	41.10	28.15
	20.5.2019	二零一八年	150,000	—	—	—	—	20.5.2020 – 20.5.2022	50.20	38.30	
	3.1.2020	二零一八年	12,500	—	—	—	—	3.1.2020	64.70	44.62	
	21.12.2020	二零一八年	10,000	—	—	—	—	21.12.2021 – 21.12.2022	107.00	44.55	
	31.12.2020	二零一八年	10,500	—	—	—	—	31.12.2020	110.60	49.67	
	30.12.2021	二零一八年	18,000	—	—	—	—	30.12.2021 – 30.12.2022	154.90	115.13	
	30.12.2022	二零一八年	11,000	—	—	—	—	30.12.2022	87.10	142.95	
	22.12.2023	二零一八年	12,500	12,500	—	—	12,500	22.12.2026	92.50	111.23	
	2.4.2024	二零一八年	500,000	—	500,000	—	—	500,000	2.4.2025 – 2.4.2027	104.80	97.12
	8.8.2024	二零一八年	100,000	—	100,000	—	—	100,000	8.8.2027	97.70	113.76
Peter David Sullivan先生	21.12.2020	二零一八年	10,000	—	—	—	—	21.12.2021 – 21.12.2022	107.00	44.55	
	30.12.2021	二零一八年	12,500	—	—	—	—	30.12.2022	154.90	115.13	
	22.12.2023	二零一八年	12,500	12,500	—	(12,500)	—	22.12.2024	92.50	111.23	
	8.8.2024	二零一八年	20,000	—	20,000	—	20,000	8.8.2025	97.70	113.76	
Johannes-Gerhard Hesse先生	21.12.2020	二零一八年	10,000	—	—	—	—	21.12.2021 – 21.12.2022	107.00	44.55	
	30.12.2021	二零一八年	12,500	12,500	—	(12,500)	—	2.5.2024 ⁽⁶⁾	154.90	115.13	
	22.12.2023	二零一八年	12,500	12,500	—	(12,500)	—	22.12.2024	92.50	111.23	
	8.8.2024	二零一八年	20,000	—	20,000	—	20,000	8.8.2025	97.70	113.76	
Robert Hinman Getz先生	21.12.2020	二零一八年	10,000	5,000	—	—	—	5,000	不適用 ⁽⁷⁾	107.00	44.55
	30.12.2021	二零一八年	12,500	12,500	—	—	—	12,500	不適用 ⁽⁸⁾	154.90	115.13
	22.12.2023	二零一八年	12,500	12,500	—	—	—	12,500	不適用 ⁽⁹⁾	92.50	111.23
	8.8.2024	二零一八年	20,000	—	20,000	—	—	20,000	8.8.2025	97.70	113.76
Virginia Davis Wilmerding女士	30.12.2021	二零一八年	12,500	12,500	—	—	—	12,500	不適用 ⁽¹⁰⁾	154.90	115.13
	22.12.2023	二零一八年	12,500	12,500	—	—	—	12,500	不適用 ⁽¹¹⁾	92.50	111.23
	8.8.2024	二零一八年	20,000	—	20,000	—	—	20,000	8.8.2025	97.70	113.76

股份獎勵持有者	獎授日期	股份獎勵計劃類別	獎勵股份數目	獎勵股份數目					歸屬期	於獎授日期的收市價(港元)	購買價(港元)
				於二零二四年一月一日	年內已獎授	年內已歸屬	年內已註銷	於二零二四年十二月三十一日			
董事(續)											
Caroline Christina Kracht女士	22.12.2023	二零一八年	12,500	12,500	—	(12,500)	—	—	22.12.2024	92.50	111.23
	8.8.2024	二零一八年	20,000	—	20,000	—	—	20,000	8.8.2025	97.70	113.76
Andrew Philip Roberts先生	8.8.2024	二零一八年	20,000	—	20,000	—	—	20,000	8.8.2025	97.70	113.76
Joseph Galli Jr先生 ⁽¹²⁾ (於二零二四年五月二十日辭任)	21.3.2018	二零一八年	514,000	—	—	—	—	—	15.3.2019 – 15.3.2022	47.00	30.29
	3.1.2020	二零一八年	1,000,000	1,000,000	—	—	—	1,000,000	5.1.2025 ⁽¹⁴⁾	64.70	44.38
	21.12.2020	二零一八年	1,000,000	—	—	—	—	—	21.12.2020 ⁽¹⁴⁾	107.00	44.55
	4.3.2021	二零一八年	1,000,000	—	—	—	—	—	4.3.2021 ⁽¹⁴⁾	121.40	80.25
	4.3.2021	二零一八年	1,000,000	1,000,000	—	—	—	1,000,000	5.1.2025 ⁽¹⁴⁾	121.40	80.25
	31.12.2021	二零一八年	1,000,000	1,000,000	—	—	—	1,000,000	5.1.2025 ⁽¹⁴⁾	155.20	121.14
	3.3.2022	二零一八年	1,000,000	—	—	—	—	—	3.3.2022 ⁽¹⁴⁾	136.10	130.19
	3.3.2022	二零一八年	1,000,000	—	—	—	—	—	23.3.2023 ⁽¹⁴⁾	136.10	130.19
	30.12.2022	二零一八年	1,000,000	1,000,000	—	—	—	1,000,000	5.1.2025 ⁽¹⁴⁾	87.10	142.95
	22.12.2023	二零一八年	1,000,000	1,000,000	—	(425,000)	(575,000)	—	22.12.2024	92.50	111.23
5.1.2024	二零一八年	1,000,000	—	1,000,000	—	—	1,000,000	5.1.2025	86.80	103.48	
2.4.2024	二零一八年	79,000	—	79,000	—	—	79,000	2.4.2025	104.80	97.12	
鍾志平教授	21.12.2020	二零一八年	10,000	—	—	—	—	—	21.12.2021 – 21.12.2022	107.00	44.55
金紫荊星章 銅紫荊星章 太平紳士 (於本公司二零二四年五月十日舉行之股東週年大會結束後已退任)	30.12.2021	二零一八年	12,500	—	—	—	—	—	30.12.2022	154.90	115.13
	22.12.2023	二零一八年	12,500	12,500	—	—	—	12,500	10.5.2025 ⁽¹³⁾	92.50	111.23
董事獲授總額			16,330,500	5,480,000	3,354,500	(475,000)	(575,000)	7,784,500			
僱員	20.5.2019	二零一八年	1,100,000	200,000	—	(200,000)	—	—	20.5.2020 – 20.5.2024	50.20	45.30
	21.12.2020	二零一八年	10,000	—	—	—	—	—	20.5.2021	107.00	44.55
	21.12.2020	二零一八年	10,000	—	—	—	—	—	30.7.2021	107.00	44.55
	30.9.2024	二零一八年	250,000	—	250,000	—	—	250,000	30.9.2025 – 30.9.2027	118.10	105.21
僱員獲授總額			1,370,000	200,000	250,000	(200,000)	—	250,000			
各類人士獲授總額			17,700,500	5,680,000	3,604,500	(675,000)	(575,000)	8,034,500			

附註：

- 所有獎勵股份均於市場購入。截至二零二四年十二月三十一日止年度，所有獎勵股份授予董事及入選承授人。截至二零二四年十二月三十一日止年度內，575,000份股份獎勵已被註銷且概無任何股份獎勵失效。
- 於年末，每股股份的平均公平值為101.94港元。獎勵股份的平均公平值乃基於平均購入成本計算。
- 於報告年度，以總代價39,448,000美元購入合共2,872,500股股份，以應付根據二零一八年股份獎勵計劃授出的獎勵。
- 於二零二三年授予執行董事的獎勵股份之業績目標基準分為兩個層面，名為個人及集團業績表現。於二零二三年授予非執行董事及獨立非執行董事的獎勵股份均不受限於本公司之業績目標評估。

- (5) 於二零二四年授予執行董事及入選承授人的獎勵股份之業績目標基準分為兩個層面，名為個人及集團業績表現。於二零二四年授予獨立非執行董事的獎勵股份均不受限於本公司之業績目標評估。
- (6) 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Johannes-Gerhard Hesse先生的12,500股股份的歸屬日期由二零二二年十二月三十日修訂為二零二四年五月二日。
- (7) 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Robert Hinman Getz先生的5,000股股份的歸屬日期由二零二二年十二月二十一日修訂為其不再擔任本公司董事之時。
- (8) 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Robert Hinman Getz先生的12,500股股份的歸屬日期由二零二二年十二月三十日修訂為其不再擔任本公司董事之時。
- (9) 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Robert Hinman Getz先生的12,500股股份的歸屬日期由二零二四年十二月二十二日修訂為其不再擔任本公司董事之時。
- (10) 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Virginia Davis Wilmerding女士的12,500股股份的歸屬日期由二零二二年十二月三十日修訂為其不再擔任本公司董事之時。
- (11) 董事會已根據計劃條款酌情將獎授予Virginia Davis Wilmerding女士的12,500股股份的歸屬日期由二零二四年十二月二十二日修訂為其不再擔任本公司董事之時。
- (12) 倘本公司每年達成若干表現標準，本公司將於二零二零年至二零二四年分五期等額向Joseph Galli Jr先生授出共5,000,000股獎勵股份（每年授出1,000,000股獎勵股份），本公司已於二零二零年一月三日、二零二一年三月四日、二零二一年十二月三十一日、二零二二年十二月三十日及二零二四年一月五日分別向Galli先生授出所有各期股份。該等股份於二零二五年一月五日歸屬予Galli先生。上文所述的表現標準載於本公司二零二三年企業管治報告「薪酬委員會」一節。
- 根據協議，倘於二零二二年至二零二六年均達成表現標準（即每年達成特定除利息及稅項前盈利目標），本公司將會授出5,000,000股股份，二零二二年的1,000,000股股份已於二零二二年三月三日授予Galli先生，並已於二零二三年三月二十三日歸屬。二零二三年的1,000,000股股份已於二零二三年十二月二十二日授予Galli先生，而425,000股股份已由董事會酌情決定於二零二四年十二月二十二日歸屬。由於彼於二零二四年五月二十日辭任，餘下3,000,000股股份的獎勵因此失效，且將不會進一步向Galli先生授出股份。上文所述的表現標準載於本公司二零二三年企業管治報告「薪酬委員會」一節。
- (13) 根據二零一八年股份獎勵計劃的計劃條款，獎授予鍾志平教授金紫荊星章 銅紫荊星章 太平紳士的12,500股股份的歸屬日期已由二零二四年十二月二十二日修訂為二零二五年五月十日（即由其退任之日起計的十二個月期限屆滿時）。

緊接各股份獎勵授出日期前，本公司股份之收市價於二零二四年介乎87.65港元至120.90港元。獎勵股份於二零二四年授出日期的公平值介乎97.12港元至113.76港元。

於二零二四年緊接各股份獎勵歸屬日期前之本公司股份加權平均收市價為103.99港元。於二零二四年內根據二零一八年股份獎勵計劃授出的股份獎勵及根據E計劃授出的認股權（詳情載於董事會報告的「認股權」一節）而可能發行的股份數目除以年內已發行股份的加權平均數為0.28%。

根據經修訂及重列之二零一八年股份獎勵計劃規則，可供授出的股份數目在整個年度維持為183,479,794股。於本年報日期，根據二零一八年股份獎勵計劃可供發行的股份總數為158,011,294股，相當於(i)於二零二四年十二月三十一日本公司已發行股本的約8.62%；及(ii)截至本年報日期本公司已發行股本的約8.62%。就根據二零一八年股份獎勵計劃授出的股份獎勵及根據E計劃授出的認股權可予發行的股份數目為158,011,294股，佔本公司於二零二四年十二月三十一日已發行股本的約8.62%。

僱員及提供類似服務的其他人士之按權益結算以股份付款乃按於授出日期權益工具之公平值計量。

以授出當日（並無考慮所有非市場歸屬條件）之公平值來釐定的按權益結算以股份付款，按本集團估計權益工具將會最終歸屬的期間以直線法支銷，並於權益中（僱員股份補償儲備內）作相應增加。於各報告期末，本集團根據所有相關非市場歸屬條件的評估修訂其預期歸屬權益工具數目的估計。修訂原有估計之影響（如有）於損益確認，以令累計開支反映經修訂估計，並於僱員股份補償儲備作出相應調整。

當受託人從公開市場購買本公司之股份時，已付代價(包括任何直接應佔遞增成本)乃作為根據股份獎勵計劃持有之股份呈列，並從權益總額扣除。並無就本公司本身股份之交易確認損益。

當受託人於歸屬時將本公司之股份轉讓予承授人時，所歸屬已授股份之相關成本從根據股份獎勵計劃持有之股份中撥回。因此，所歸屬已授股份之相關開支從僱員股份補償儲備中撥回。此轉讓產生之差額於保留溢利扣除／記入。於報告期末，本集團修正其對預期最終歸屬之股份數目之估計。修正有關估計之影響(如有)在損益內確認，且對僱員股份補償儲備作出相應調整。

股份獎勵之公平值乃基於本公司於購入／授出當日之股價而估計。

根據二零一八年股份獎勵計劃於二零二三年一月一日前授出之股份獎勵概不受任何以表現為基礎之目標或退扣機制規限，惟第78頁附註(14)所詳述之8,000,000股股份除外。薪酬委員會認為此等均屬合理，乃由於所有有關決策均(i)於上市規則第十七章項下相應之新規定於二零二三年一月一日生效之前作出及屬於二零一八年股份獎勵計劃規則規定之董事會權力及酌情權範圍；及(ii)符合二零一八年股份獎勵計劃之目的(即表揚及獎勵承授人對本集團持續經營及發展之貢獻)，並從業務持續發展及穩定性而言，亦對股東及本公司整體有利。

除上文所披露者外，截至二零二四年十二月三十一日止年度，概無其他人士獲授股份獎勵。

董事酬金變動

Steven Philip Richman先生分別於二零二四年五月二十一日及二零二四年八月六日獲委任為行政總裁及執行董事，其作為行政總裁的酬金已由董事會釐定。

吳家暉女士及黃子全先生自二零二四年十月七日起獲委任為獨立非執行董事，並將有權收取董事會釐定的董事會酬金。

Andrew Philip Roberts先生分別自二零二四年一月一日及二零二四年五月一日起獲委任為獨立非執行董事及審核委員會成員，並將有權收取董事會酬金及董事會釐定的審核委員會酬金。

公司秘書

公司秘書負責確保董事會程序合規，且董事會的協調切實有效。所有董事均可聯繫公司秘書及獲取其意見及服務。公司秘書亦負責促進董事間及董事與本公司股東及管理層間之資訊交流及溝通。公司秘書為本公司僱員並由董事會委任。公司秘書已遵守上市規則項下之專業培訓規定，以更新其技能及知識。

問責及審核

董事會確認其負責監督編製真實及公平反映本集團本年度財務狀況、業績及現金流量報表之責任。

董事會將以有條不紊、清楚及明白之方式呈列年報及中期報告、上市規則規定須刊發之其他股價敏感公告及須披露之其他財務資料之評估，以及根據法律規定須向監管機構呈交之報告及須披露之資料。

風險管理及內部監控

透過識別及評估本集團風險及制定適當緩減控制措施，有效的風險管理及內部監控系統對實現本集團的長期目標至關重要。董事會負責持續監察及審閱主要內部監控政策，包括權力轉授、非核數服務、庫務管理政策、市場披露、投資者及傳媒關係政策，以及主要風險管理職能（包括法律、保險、人力資源、資本管理及庫務）。董事會對本公司風險管理及內部監控系統之有效性進行年度審閱。風險管理及內部監控系統乃用於管理及減低營運系統失誤的風險，並提供合理而非絕對之保證，以避免重大錯誤陳述或損失。

本公司設有內部審核功能，為審核委員會及董事會就控制內部業務環境提供獨立客觀保證不可或缺的一部分。內部審核功能按照年度審核計劃對主要業務方面持續獨立審核，並通過審核委員會向董事會報告主要結果。此外，本公司內部核數師定期向審核委員會報告，並定期與審核委員會主席溝通，以評估及管理在當中的重大風險。內部審核功能亦每年進行風險評估以制定本集團的審核計劃。

董事會與審核委員會共同致力於加強本集團的風險管理文化，確保整個風險管理架構充分有效，並監督內部審核功能。本集團就重大變化持續檢討其風險架構，並致力改善企業風險管理。本公司已採納舉報政策（「投訴處理政策及流程」），以發現及識別不妥之處，並提交問題呈請管理層、審核委員會及董事會注意。此外，本集團定期進行內部反賄賂培訓，使本集團的反貪污文化、意識及知識深入人心。

董事會（特別是審核委員會）對本集團已建立之風險管理及內部監控系統的效率持續進行審核。二零二四年內進行涵蓋財務、營運、合規監控以及風險管理之審閱包括：

- 管理層持續監控風險以及內部監控系統的範圍及質素，以及有關本公司之法定及監管合規程序之有效性。
- 風險管理程序，包括與負責日常管理重大風險的高級管理層討論企業層面的正式風險評估。
- 會計及財務申報職能的充足性及表現。
- 定期更新內部審核的情況以及策略性及年度營運計劃。
- 組織架構及權力轉授。

本公司根據風險的可能性及影響，識別、評估及優先處理最關鍵的風險。進行風險評估旨在改進本公司內部控制的設計及有效性。業務單位根據風險評估制定及實施風險緩減或控制措施。本公司亦持續檢討其風險架構，並考慮當中重大變化及致力改善企業風險管理。

為確保遵守章程細則以及監管本集團之法定及監管要求，處理及發佈內幕消息的程序和內部監控措施為標準守則、有關僱員進行證券交易之守則、投訴處理政策及流程、市場披露、投資者及傳媒關係政策所監管。

根據以上檢討及政策，董事會確認本集團之風險管理及內部監控系統為有效及足夠。

外聘核數師

本集團外聘核數師德勤•關黃陳方會計師行於二零二四年向本集團提供以下核數及非核數服務：

服務性質	金額(百萬美元)
外聘核數服務	2.98
稅務服務	0.87
其他服務	0.41

德勤•關黃陳方會計師行提供之其他服務包括按特定委聘條款作出之專業服務。

為確保外聘核數師的獨立性，外聘核數師就核數服務及非核數服務之性質及獲支付的年費比率須由審核委員會監察。外聘核數師的所有非核數服務受刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)的非核數服務政策的規範。

審核委員會與本集團外聘核數師每年至少進行兩次會面，本集團管理層會避席以加強本集團外聘核數師之獨立匯報。為與股東保持有效通訊，外聘核數師出席二零二四年股東週年大會回答有關會計政策、核數師獨立性、核數工作及核數師報告之編製及內容的問題。

投資者關係及股東通訊

本公司旨在與股東及投資者保持有效通訊及持續對話，尤其是透過以下主要方法：

股東通訊政策

董事會已於二零一二年三月二十二日採納股東通訊政策，主要覆蓋現行與股東溝通之常規，並刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)。本公司所有通函、公告、股東大會通告及結果、年報及中期報告，以及業績簡報記者招待會的網上廣播已刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)，以向股東及投資者適時提供有效及準確的資訊。重要資訊主要透過本公司財務報告、股東大會以及於本公司網站(www.ttigroup.com)及聯交所網站(www.hkexnews.hk)所刊載的資料傳達予股東。此外，本公司與機構股東及分析員定期舉行會議，並鼓勵股東出席股東週年大會直接與本公司董事及管理層溝通。下一財政年度的重要股東日期載於本年報「公司資料」一節。董事會定期審閱股東通訊政策之實行，包括股東大會之步驟、處理查詢事宜以及通訊交流之多種途徑，並認為已於年內適當及有效地實行。

刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)之市場披露、投資者及傳媒關係政策乃確保本公司符合上市規則及其他適用法例及規例下之披露責任，亦確保所有股東及投資人士均享有平等機會，以獲得及收取本公司發出之公開資料。

股東權利

應股東請求召開股東特別大會

根據章程細則第64條及香港法例第622章公司條例第566至568條，持有全體有權在本公司股東大會上表決的股東總表決權最少5%之股東（「請求人」），可要求董事召開股東特別大會（「股東特別大會」）。該書面請求須述明將於股東特別大會上處理的事務的一般性質，並須由請求人簽署，以及送交本公司註冊辦事處（現時位於香港新界葵涌葵昌路51號九龍貿易中心二座29樓），並註明致公司秘書。請求書可包含若干份格式相近之文件，並可包含可在該股東特別大會上恰當地動議並擬在該股東特別大會上動議的決議的文本。

倘董事於彼等受到該規定所規限日期後21天內未有在召開股東特別大會通告發出日期後28天內召開股東特別大會，則請求人或任何佔全體請求人總表決權過半數之請求人，可自行召開股東特別大會。股東特別大會須於董事受到召開股東特別大會規定所規限日期後的三個月內召開。請求人因董事沒有妥為召開股東特別大會而招致的任何合理開支，須由本公司付還予請求人。

提名個別人士參選董事之程序

有關股東提名個別人士參選董事之詳細程序，請參閱刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)名為「股東提名董事程序」之書面程序。

股東向董事會提出查詢之程序

為致力提高透明度及培養投資者關係，本公司非常重視股東之回饋意見。股東可透過投資者關係及企業傳訊部以書面形式向董事會發表其意見、建議及／或查詢（聯繫方式詳情載於本年報「公司資料」一節）。

於股東大會提出建議之程序

根據公司條例第615條，(a)在全體有權在該請求所關乎之股東週年大會（「股東週年大會」）上就該決議案表決之股東之總表決權佔最少2.5%的股東；或(b)最少50名有權在該請求所關乎之股東週年大會上就該決議案表決之股東，可就傳閱股東週年大會的決議案提出書面請求。

該書面請求須：(a)指明將予發出通告所關乎之決議案；(b)由請求人簽署；(c)送交本公司註冊辦事處，並註明致公司秘書；及(d)於該請求所關乎之股東週年大會六個星期前，或如較遲時間，該股東週年大會通告發出之時送抵本公司。有關進一步詳情，股東請參閱公司條例第580及615條。

組織章程文件

於二零二四年，本公司組織章程文件並無變更。本公司組織章程文件已刊載於本公司網站(www.ttigroup.com)及聯交所網站(www.hkexnews.hk)。

股息政策

創科實業可能會每半年派息一次，分別在董事會批准中期業績及全年業績時宣派／建議派發股息。

董事會致力在滿足股東期望與審慎資本管理之間維持平衡。

在釐定適當的股息金額時，本集團積極定期檢視及管理其資本架構，以確保達到最適宜的資本架構及股東回報，過程中會考慮以下因素：

- 預期的資本需求及資本效率；
- 旗下受監管實體的監管資本要求；
- 當前及預期的盈利能力；
- 預期的經營現金流；
- 預期的資本開支及策略投資機會；
- 本集團的預期營運資金需求、資本開支需求以及未來發展、擴張計劃；
- 整體經濟狀況、本集團業務的商業週期以及可能對本公司的業務、營運或財務表現及狀況有重大影響的其他內部及外部因素；及
- 董事會在有關情況下可能認為適當及相關的任何其他因素。

僅於董事會審議及釐定符合本集團及股東的整體最佳利益後，方會根據股息政策宣派及派付任何未來股息。董事會將不時檢討股息政策，並可在其認為合適及必要的任何時間，全權酌情更新、修訂及／或修改股息政策。

二零二四年董事會、董事會委員會及股東大會

下表詳述二零二四年董事會、董事會委員會及股東大會會議之出席記錄概要：

	二零二四年會議出席率／召開會議次數				
	董事會	審核委員會	提名委員會	薪酬委員會	股東大會
年內召開會議次數	5	4	2	4	1
集團執行董事					
Horst Julius Pudwill先生	5/5		2/2		1/1
Stephan Horst Pudwill先生	5/5				1/1
Steven Philip Richman先生 ⁽¹⁾	1/1				0/0
陳建華先生	5/5				1/1
陳志聰先生	5/5				1/1
Camille Jojo先生	5/5				1/1
Joseph Galli Jr先生 ⁽²⁾	3/3				1/1
非執行董事					
鍾志平教授 金紫荊星章 銅紫荊星章 太平紳士 ⁽³⁾	3/3				1/1
獨立非執行董事					
Peter David Sullivan先生	5/5	4/4		4/4	1/1
Johannes-Gerhard Hesse先生	5/5	4/4	2/2		1/1
Robert Hinman Getz先生	5/5	4/4	2/2	4/4	1/1
Virginia Davis Wilmerding女士	5/5		2/2	4/4	1/1
Caroline Christina Kracht女士	5/5	4/4			1/1
Andrew Philip Roberts先生 ⁽⁴⁾	5/5	3/3			1/1
吳家暉女士 ⁽⁵⁾	1/1				0/0
黃子全先生 ⁽⁶⁾	1/1				0/0
會議日期	17.1.2024	5.3.2024	5.3.2024	5.3.2024	10.5.2024
	6.3.2024	9.5.2024	5.8.2024	12.3.2024	
	9.5.2024	5.8.2024		5.8.2024	
	6.8.2024	8.11.2024		18.8.2024	
	8.11.2024				

附註：

- (1) Steven Philip Richman先生自二零二四年八月六日起獲委任為執行董事。
- (2) Joseph Galli Jr先生於二零二四年五月二十日辭任執行董事。
- (3) 鍾志平教授 金紫荊星章 銅紫荊星章 太平紳士 於二零二四年股東週年大會結束後退任非執行董事。
- (4) Andrew Philip Roberts先生分別自二零二四年一月一日及二零二四年五月一日起獲委任為獨立非執行董事及審核委員會成員。
- (5) 吳家暉女士自二零二四年十月七日起獲委任為獨立非執行董事。
- (6) 黃子全先生自二零二四年十月七日起獲委任為獨立非執行董事。