

薪酬政策

1. 太古股份有限公司（「公司」）致力提供一个公平且具竞争力的员工补偿计划，以吸引、激励、留住和奖励不同职级的雇员。
2. 本薪酬政策（「政策」）旨在支持公司的策略及配合公司的企业价值。
3. 本政策适用于公司及其附属公司。

A. 主要薪酬原则

4. 本政策以下述主要原则为基础：
 - a) **补偿总额应具市场竞争力** – 市场竞争力是就相若职位的补偿总额（包括基本薪金、津贴、花红及退休福利），以一个预定目标市场定位作为基准进行评估。
 - b) **按照个别工作表现划分薪金** – 所有员工每年与其直接评核人商讨后设定表现目标，评核人将参照该等目标评估员工的表现，以及对不同职责能力要求所达到的程度。表现的评级将是釐定员工整体薪酬的主要因素。
 - c) **内部公平性** – 公司确保其员工所得的薪酬均属公平公正，符合职责轻重、个别技能匹配和表现，且不受性别偏见、种族主义或其他形式的偏见所影响。
 - d) **透明度** – 所有员工均会就其工作表现及公司对其评核得到坦诚而全面的意见。
 - e) **负担能力** – 公司负担薪酬的能力将是年度薪酬检讨的考虑因素。
 - f) **花红** – 是否发放花红由公司酌情决定。花红的金额每年有所不同，视乎公司的财务表现及个别员工的工作表现而定。
 - g) **退休福利** – 所有员工均有机会参与合适的退休金计划，为退休作好准备。雇员可根据其雇佣条款和条件选择不同的计划。

B. 常务董事及高级管理人员的薪酬检讨

5. 公司的薪酬委员会（「委员会」）因应本政策及董事局所订企业方针及目标，检讨及批准公司常务董事及高级管理人员的薪酬建议。
6. 委员会将根据独立外聘顾问所编制的报告，就年度市场数据及同类公司比较作出考虑，独立外聘顾问将进行检讨，并确认公司常务董事及高级管理人员的薪酬与同类公司给予同级董事及高级管理人员的薪酬相若。

7. 公司的所有董事或高级管理人员均不会参与有关其本身薪酬的讨论。
8. 个别董事及高级管理人员的薪酬会于公司的年度报告书按薪酬范围披露。

董事局采纳日期：2022年11月10日